



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA SOBRE LA
PROSPECTIVA DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN, UNIVERSIDAD “ALAS
PERUANAS” FILIAL ICA, AÑO 2014**

**PRESENTADO POR
BACH. YOLANDA BEATRIZ ASCENCIO RIOS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

ICA - PERÚ

2015

DEDICATORIA

A nuestros hijos: Fabrizio, Ana
Paula y Camila.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres Julio Enrique y Lilian Noemí, quienes estuvieron conmigo en todo momento

RECONOCIMIENTO

Esta investigación fue posible gracias a la colaboración de los docentes de la escuela profesional de administración - Universidad Alas Peruanas filial Ica.

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRAC	viii
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.2.1 DELIMITACIÓN SOCIAL	3
1.2.2 DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	4
1.2.3 DELIMITACIÓN ESPACIAL	4
1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	4
1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	4
1.3.1 PROBLEMA GENERAL	4
1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	5
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	5
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.5.1 HIPÓTESIS GENERAL.....	6
1.5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	6
1.5.3 VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)	7
1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	8

1.6.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	7
a) TIPO DE INVESTIGACIÓN	7
b) NIVEL DE INVESTIGACIÓN	7
1.6.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	v
a) MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	v
b) DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	8
1.6.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	8
a) POBLACIÓN.....	9
b) MUESTRA	9
1.6.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	10
a) TÉCNICAS	10
b) INSTRUMENTOS.....	10
1.6.5. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	
a) JUSTIFICACIÓN	13
b) IMPORTANCIA.....	13
c) LIMITACIONES	13

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
2.2 BASES TEÓRICAS.....	22
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	33

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DE TABLAS Y FIGURAS	36
3.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS	54
3.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	61
3.4 CONCLUSIONES	63
3.3 RECOMENDACIONES	64
3.4 FUENTES DE INFORMACIÓN	65
3.5 ANEXOS	67
3.5.1 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	68
3.5.2 ENCUESTA – CUESTIONARIO	69

RESUMEN

MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA SOBRE LA PROSPECTIVA DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN, UNIVERSIDAD “ALAS PERUANAS” FILIAL ICA, AÑO 2014

Tuvo como objetivo determinar el grado de influencia de la motivación laboral sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela profesional de administración de la Universidad “Alas Peruanas” – Filial Ica.

La muestra incluye a 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas – filial Ica, la metodología utilizada corresponde a un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta la que se elaboró y aplicó mediante un cuestionario, con el objetivo de recoger información que permita determinar los objetivos trazados.

Los resultados determinaron influencia significativa directa entre la motivación laboral y la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, concluyendo que los docentes cuando reciben algún incentivo laboral se sienten más motivados para el desarrollo de sus actividades académicas.

PALABRAS CLAVES: *Motivación laboral, prospectiva, docentes.*

ABSTRACT

MOTIVATION WORK AND HIS INFLUENCE ON THE PROSPECTIVE LOS TEACHERS IN SCHOOL PROFESSIONAL OF ADMINISTRATION, UNIVERSITY 'PERUVIAN WINGS' SUBSIDIARY ICA, YEAR 2014.

Had as objective to determine the degree of influence of labour motivation on the foresight of teachers at the professional school of management of the University "Alas Peruanas" - subsidiary Ica.

The exhibition includes 47 teachers from the professional school of administration, Universidad Alas Peruanas - subsidiary Ica, the methodology used is not experimental, descriptive and correlational design. The technique used was survey which was developed and applied by means of a questionnaire, in order to collect information that will allow determine the objectives.

The results determined significant direct influence between labour motivation and foresight of teachers at the professional school of management of the University "Alas Peruanas" - subsidiary Ica, the degree of relationship that exists between socioeconomic factors and academic performance in students of academic professional University School of accounting of the 'Peruvian wings' subsidiary Ica. Concluding that the teachers when they receive any work incentive are more motivated for the development of their academic activities.

KEY WORDS: *Motivation work, foresight, teachers.*

INTRODUCCIÓN

Toda empresa debe mantener la motivación apropiada a todo su personal, especialmente los directores, ya que son éstos los que guían y dirigen a sus colaboradores. Hackman J. (1975) en el “Journal of applied Psychology” señala que cuando un individuo posee alta motivación su trabajo productivo se convierte en una experiencia personal gratificante y se continúa desempeñando de una manera eficiente en las tareas.

En los últimos años, en las organizaciones laborales se le está otorgando mayor importancia a la motivación laboral, en razón a los cambios que ha suscitado en la sociedad y en la forma de administrar los negocios, Thomas, (2000). En la mayoría de las organizaciones se espera que el trabajador muestre una mayor iniciativa y compromiso con el trabajo para ayudar al éxito organizacional en un medio cada vez más competitivo garantizando a la sociedad del futuro mejoras en los recursos humanos.

El estudio de investigación “Motivación Laboral y su influencia sobre la prospectiva de los recursos humanos en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Alas Peruanas de Ica”; se aspira a que los resultados de esta investigación contribuyan a proporcionar a la escuela profesional de Administración un mayor conocimiento sobre la motivación laboral de sus directores y cómo influye en la prospectiva de los recursos humanos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1 Descripción de la realidad problemática

A principios del siglo XVIII, el inicio de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanos provocaron una mayor complejidad en las relaciones personales del entorno laboral, una disminución de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores.

Para paliar la situación se necesitaba encontrar el equilibrio entre los intereses de los empresarios y los intereses de los trabajadores. En 1920, cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se empezó a plantearse la importancia del bienestar de los y se inició la legislación sobre las condiciones laborales.

Por otra parte, a mediados del siglo XX surgieron las primeras teorías que empezaron a tratar la motivación y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral del trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo. Los primeros estudios concluirían que un trabajador que se sentía motivado en su trabajo, era más eficaz y más responsable, y además, podría generar un buen clima laboral.

A partir de estas conclusiones, las empresas tomaron la decisión de analizar qué buscan los trabajadores cuando desarrollan su trabajo, cuál es su escala de necesidades, qué desean satisfacer con su trabajo, cuáles son sus intereses, con qué trabajos se sienten más identificados, que tareas les reportan más, etc. El objetivo final de estos análisis era conseguir que los trabajadores se sintieran realizados como personas y como trabajadores mediante el desempeño de su trabajo dentro de la empresa.

Los primeros estudios serios sobre escenarios futuros comenzaron a desarrollarse en los Estados Unidos en la década de los años veinte, pero la recesión de 1929 y luego el inicio de la II Guerra Mundial, diluyó este primer intento de identificar escenarios futuros.

La experiencia exitosa del Japón convirtió a la prospectiva en una herramienta imprescindible para el planeamiento de las políticas públicas.

América Latina no ha sido ajena a esta corriente. Gracias a la labor de ONUDI desde 1998, en Latinoamérica y el Caribe se vienen implementando los respectivos Programas Nacionales de Prospectiva. Brasil, Argentina, Venezuela, Colombia, Uruguay, Ecuador, Chile y México ya vienen ejecutando sus Programas Nacionales con singular éxito.

Brasil destaca por haber logrado llevar resultados de los estudios de prospectiva a los niveles de decisión política y al logro de un consenso Estado – Academia – Sector Privado – Sindicatos.

El Perú ingresó tarde a esta corriente de planeamiento, cuando los fondos de ONUDI para su Programa Latinoamericano ya estaban terminando. Sin embargo, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONCYTEC), empleando sus escasos recursos inició desde octubre del 2001 el proceso de formación de los docentes nacionales en el campo de la prospectiva, habiendo diseñado una metodología propia denominada PROSPECTA, gracias a la cual el Perú cuenta hoy con una masa crítica de más de 300 profesionales capacitados en el empleo de las principales metodologías usadas en la formulación de los estudios de prospectiva.

Pero la prospectiva no ha sido empleada sólo por los gobiernos. Es en el campo empresarial donde ha tenido un impacto significativo en las tres últimas décadas. La primera empresa multinacional que empleó una de las metodologías de prospectiva, el planeamiento por escenarios, fue la petrolera Royal Shell en 1968. Anteriormente a esa fecha, la Shell sólo aplicaba métodos de pronóstico, lo que les impedía identificar e interpretar eventos cruciales para su industria como el ocurrido en Octubre de 1973 en Medio Oriente, que luego fue conocido como la crisis del petróleo de 1973.

Al aplicar las técnicas de prospectiva, la Shell pudo vislumbrar este escenario poco deseable y plantear planes contingentes que fueron empleados en su momento.

En la actualidad, la mayoría de las grandes empresas internacionales, es de las automotrices hasta las líderes de la microelectrónica y las telecomunicaciones, así como bancos de inversión y trading companies, emplean la prospectiva para el planeamiento de mediano y largo plazo de sus operaciones. En el Perú, el primer estudio de prospectiva diseñado y ejecutado por una empresa privada fue realizado por TELEFÓNICA en el 2002 con la colaboración de APOYO Opinión y Mercado S.A. y versó sobre el tema de la Sociedad de la Información en el Perú, con un horizonte al año 2005. Es una buena muestra de lo sencillo y útil que puede resultar aplicar la prospectiva en nuestro país.

Hoy en día sin planes, la empresa no puede saber cómo organizar a la gente y los recursos; puede que no tengan ni siquiera la idea clara de qué es lo que necesitan organizar. Sin un plan, no pueden dirigir con confianza o esperar que otros los sigan. Y sin un plan los administradores y sus seguidores tienen muy pocas probabilidades de lograr sus metas o de saber cuándo y dónde se están desviando de su camino.

1.2 Delimitación de la Investigación

1.2.1 Delimitación Social:

La investigación se llevó a cabo con la participación de los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Alas Peruanas, filial Ica.

1.2.2 Delimitación Temporal

La presente investigación se llevó a cabo durante los meses de julio 2014 a marzo del año 2015.

1.2.3 Delimitación Espacial

Esta investigación recopiló y analizó información referente a la motivación laboral y la prospectiva de los recursos humanos, según la percepción de los docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas, localidad, provincia y distrito de Ica.

1.2.4 Delimitación Conceptual

La presente investigación trata sobre la motivación laboral y su influencia sobre la prospectiva de los recursos humanos.

Considerando dos conceptos que pertenecen a las variables de estudio:

Motivación Laboral

La motivación es resultado de la interacción del individuo con la situación. De manera que al analizar el concepto de motivación, se tiene que tener en cuenta que su nivel varía, tanto entre individuos como dentro de los mismos individuos en momentos diferentes.

Prospectiva de los Recursos Humanos

Luke Georghiou (1996), describe la prospectiva como “un medio sistemático de evaluar los desarrollos científicos y tecnológicos que podrían tener un fuerte impacto en la competitividad industrial, la creación de riqueza y la calidad de vida”.

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Problema General

¿De qué manera la motivación laboral influye sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014?

1.1.2. Problemas específicos

¿En qué nivel influye la motivación laboral extrínseca sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014?

¿En qué nivel influye la motivación laboral intrínseca del individuo sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014?

¿En qué nivel influye la motivación laboral trascendental sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Determinar el grado de influencia de la motivación laboral sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

1.4.2. Objetivos Específicos

Establecer el nivel de influencia entre la motivación laboral extrínseca y la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

Establecer el nivel de influencia entre la motivación intrínseca y la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

Establecer el nivel de influencia entre la motivación laboral trascendental del individuo sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 Hipótesis General

La motivación tendría influencia positiva sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

1.5.2 Hipótesis Específicas

La motivación laboral extrínseca tendría influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

La motivación laboral intrínseca tendría influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

La motivación laboral tendría influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

3.3 Operacionalización de las Variables

Variable General Definición Conceptual	Definición Operacional	Escala de medición	Indicadores
<p>MOTIVACIÓN LABORAL</p> <p>La motivación no es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo</p>	<p>Son reacciones que están directamente ligado con la personalidad y el sistema de creencias que tiene la persona.</p>	<p>Variable Descriptiva</p>	<p>Motivación extrínseca</p> <p>(1) Beneficios (2) Incentivo (3) Gratificación (4) Reconocimientos</p> <p>Motivación Intrínseca</p> <p>(1) Sensación de éxito (2) Crecimiento personal (3) Autorrealización (4) Competencia</p> <p>Motivación Trascendente</p> <p>(1) Interés de equipo (2) Sentimiento de pertenencia (3) Valores (4) Trabajo en equipo</p>
<p>PRSPETIVA DE LOS DOCENTES</p> <p>El proceso de investigación que requiere mirar sistemáticamente el futuro de largo plazo en Ciencia, Tecnología, Economía y Sociedad.</p>	<p>Proceso para identificar las áreas de investigación estratégicas y las tecnologías genéricas emergentes que generarán los mayores beneficios económicos y sociales</p>	<p>Variable Descriptiva</p>	<p>Metodología prospectiva</p> <p>(1) Análisis prospectivo (2) Presupuestación (3) Programación</p> <p>Actitud prospectiva</p> <p>(1) Creatividad (2) Desprendimiento de rutinas (3) Análisis de anticipación</p>

Elaboración propia

1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

a) Tipo de investigación

Investigación básica, porque mantiene como propósito recoger información de la realidad y enriquecer el conocimiento científico orientándonos al descubrimiento de principios y leyes. Sánchez y Reyes (2002:13)

b) Nivel de investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo y correlacional que pertenecen a los niveles II y III. Sánchez (1996).

1.6.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

a) Método de investigación

El método es el conjunto de procedimientos lógicos a través de los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis así como las técnicas e instrumentos de trabajo y recolección de los datos de la investigación.

Para el estudio se utilizarán diferentes métodos entre ellos:

Métodos empíricos

Se utilizarán los métodos empíricos como la observación, los cuales permitieron recoger los datos necesarios para nuestra investigación.

Métodos teóricos

Así mismo utilizamos métodos teóricos como:

- **Inductivo-Deductivo:** Nos permitirá explicar desde la realidad concreta hasta la teoría.

- **Hipotético-Deductivo:** Nos permitirá verificar la hipótesis.

- **Analítico-Sintético:** Nos servirá para realizar el análisis de resultados y elaboración de las conclusiones.

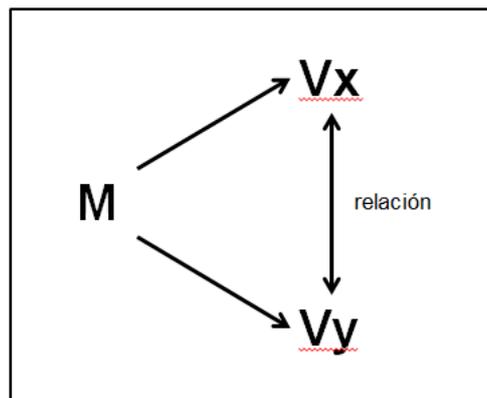
Métodos descriptivos

Consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente trabajo de investigación. Sánchez y Reyes (2002: 79): Describir cómo se presentan y qué existe con respecto a las variables o condiciones en una situación.

b) Diseño de investigación

El diseño de la investigación es observacional – transversal, son estudios que se realizan sin manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Decimos que nuestra investigación es transversal porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y es correlacional porque como señala Sánchez y Reyes (2002: 79) *“se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados”*.

El diagrama correlacional es el siguiente:



- M : Muestra : 47 Docentes de la Escuela Profesional de Administración
- VX : Variable 1: La Motivación
- VY : Variable 2: Prospectiva de los Recursos Humanos

1.6.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006: 235), “*la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...). Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo*”.

a) Población

Para el presente estudio de investigación, la población estuvo conformada por 53 docentes de la Escuela Profesional de Administración

b) Muestra

La muestra es probabilística, seleccionándose al azar simple a 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración. Se trabajó con un grado de confianza del 95% y un máximo error permisible de 0,05.

Para calcular el tamaño de dicha muestra, se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

p → Proporción de la población que tiene las características de interés que nos interesa medir. Si no es calculable se asume que es el 0,5 es decir, que el 50% de la población tiene la característica de interés que mediremos.

q= 1-p → Proporción de la población que **NO** tiene las características de interés que nos interesa medir.

E → Es el máximo de error permisible.

N → Tamaño de la población

n → Tamaño de la muestra, es el dato que se quiere obtener.

z → 1.96

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * N}{0.05^2 (53 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 53}{0.05^2 (53 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 47

1.6.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

a) Técnicas

ANÁLISIS DOCUMENTAL: Esta técnica se utilizó para registrar la información necesaria de los reportes, libros, informes, registros y otros documentos que serán de gran importancia para recabar información de interés para la elaboración de esta investigación.

ENCUESTA: Esta técnica se utilizó para recoger información directamente de las variables de estudio, motivación laboral y prospectiva de los docentes; la cual está basada en las respuestas orales y/o escritas de una población. Es una técnica de adquisición de información, mediante un formulario/cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto o grupo seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. En las encuestas los instrumentos más utilizados son la entrevista y los cuestionarios.

TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Para procesar los resultados de las encuestas a los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Alas Peruanas de Ica.

TÉCNICA DEL FICHAJE: para registrar la indagación de bases teóricas del estudio.

TÉCNICA DE OPINIÓN DE EXPERTOS: para validar la encuesta-cuestionario.

b) Instrumentos

Para realizar la recolección de datos, que contribuya al tema de investigación se empleó el siguiente instrumento:

- **El Cuestionario:** Hernández Sampieri (1998) manifiesta que *“El cuestionario es un instrumento de investigación. Este instrumento se utiliza, de un modo preferente, en el desarrollo de una investigación en el campo de las ciencias sociales, para la obtención y registro de datos.*

El cuestionario se aplicó a los docentes de la escuela académico profesional de Administración – Universidad Alas Peruanas, Filial Ica.

Se utilizó un cuestionario de motivación laboral que contiene 20 ítems, Este cuestionario tuvo como finalidad buscar la influencia de la motivación laboral sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela académico profesional de Administración - Universidad Alas Peruanas de Ica.

Criterios de validez y Confiabilidad de los instrumentos

Validación a través del Juicio de expertos.

Se verificó la validez de los instrumentos de la motivación y prospectiva de los recursos humanos mediante los siguientes pasos:

A. Validez Interna.

Se verificó que el instrumento fue construido de la concepción técnica desglosando en indicadores e ítems así como el establecimiento de su sistema de evaluación en base al objetivo de investigación logrando medir lo que realmente se indica en la investigación.

B. Validez de constructo.

Este procedimiento se efectuó en base a la teoría de Hernández (2010). Se precisa que los instrumentos sobre la motivación y prospectiva de los docentes fueron elaborados en base a una teoría respondiendo al objetivo de la investigación esta se operacionalizó en áreas, indicadores e ítems.

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

Es relevante realizar la investigación debido al impacto que tiene actualmente la planificación de los recursos humanos a partir de la motivación para trabajar en la mejora de la Institución. Realizar la presente investigación tendrá como propósito otorgar información y demostrar a través de resultados fehacientes acerca de la importancia prospectiva de los recursos humanos, para desarrollar un programa que sirva de motivación a los individuos.

b) Importancia

Asimismo se considera importante cuidar la motivación laboral para poder orientar el trabajo de equipo y el rumbo de la empresa en la misma dirección. Teniendo en consideración que el futuro es susceptible de ser modificado por nosotros, no podemos quedarnos esperando a que se produzcan cambios positivos sino que debemos ser partícipes y tener una actitud proactiva hacia el cambio y generar los escenarios futuros más deseables.

c) Limitaciones

La investigación no presenta ninguna limitación en cuanto al tiempo, espacio, recursos, e información.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

En la actualidad existen diversas investigaciones que se dirigen a encontrar explicaciones acerca de la motivación y prospectiva de los recursos humanos, las cuales van desde estudio exploratorios, descriptivos y correlacionales hasta estudios explicativos, sin bien es cierto que resulta una tarea ardua localizar investigaciones específicas que describan o expliquen la naturaleza de las variables asociadas al éxito o fracaso de los recursos humanos, también es verdad que el acervo teórico y bibliográfico para sustentar una investigación de ésta naturaleza resulta enriquecedor; por lo cual se describe a continuación algunas de ellas:

García V. (2012). *La motivación laboral. Tesis de grado en Relaciones laborales y recursos humanos de la Universidad de Valladolid.*

Con la realización de este estudio sobre algunas de las variables de la motivación laboral que lleva a los trabajadores a realizar su trabajo motivados, se pretende exponer con datos obtenidos a través de entrevistas, como no sólo la retribución económica es elemento motivador para que se llegue a la consecución de los objetivos de la empresa por los trabajadores.

Existen elementos motivadores con el mismo peso o más importantes que la retribución económica y que llevan a una mayor implicación del trabajador en el desarrollo de sus tareas, aún en el contexto económico en el que la estabilidad en el trabajo y la retribución económica tienen un peso muy importante.

El desarrollo del trabajo es fundamental para la consecución de los objetivos de la empresa, por lo que el poder definir de forma adecuada una estrategia para potenciar su motivación y desarrollo es fundamental.

La retribución económica es una parte importante, ya que como podemos observar es el motivo de abandono del trabajo, el salario emocional o motivador es fundamental por lo cual el trabajador abandonaría su trabajo por un mal ambiente laboral.

El objetivo para las empresas debería ser no solo plantearse una retribución económica como elemento exclusivo motivador sino un conjunto de elementos distintos que permita el desarrollo pleno de la personas y en consecuencia, sus resultados aportaran más producción y el valor parar la consecución de los objetivos de la empresa.

Podemos afirmar que el trabajador aspira a obtener de su trabajo unos beneficios económicos y extra salariales y una vez obtenidos, esa posición pasa de ser la deseada a la posición habitual, por lo que el trabajador continuamente deseará que su trabajo le aporte continuamente nuevos beneficios, ya sean económicos y/o beneficios extra salariales.

Jaén M. (2010). Tesis titulada: Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales.

“El trabajo resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres” (O.I.T., 2006).

El objetivo central de este trabajo es conocer la capacidad de las variables de personalidad, motivación, y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional para determinar el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores mexicanos del ámbito de la seguridad privada.

Dentro de este sector y con el objeto de controlar la posible influencia de trabajar con empleados que ocuparan distintos puestos de trabajo, sin embargo, la realidad cotidiana parece mostrar un perfil diferente, más negativo

desde el punto de vista de los recursos humanos en las organizaciones; en general, a pesar de su potencial para satisfacer otros roles y necesidades vitales como la identidad personal, autoestima, interacciones sociales (Harpaz & Fu, 2002), el trabajo es considerado como una obligación y/o una necesidad para la casi totalidad de las personas en edad de trabajar; en la mayoría de las ocasiones, los puestos y lugares de trabajo han sido pensados y diseñados basándose exclusivamente en criterios de reducción de costes y beneficios para la organización, sin tener en cuenta las necesidades o repercusiones que ello pueda tener sobre los empleados.

Ganga F., Vera J. y Araya J. (2009). *Diagnóstico y prospectiva de la administración de recursos humanos.*

Afirman que transitando por nuevas autopistas organizacionales, donde la mundialización de la economía, el cambio permanente, la profusa tecnología disponible y la enorme importancia que se le da al conocimiento, están afectando la forma como se hacen las cosas en las empresas. La administración de personal no está ajena a estas tendencias, las cuales son el resultado de una serie de etapas y aportes realizados por diversos autores y estudiosos, que van desde Owen, Babage, Taylor, Fayol y Mayo; pasando por Bertanffy, Deming e Ishilawa; hasta llegar a contemporáneos como Hammer, Champy, Jensen, Meckling y Wernerfelt; por citar los más relevantes. Sin embargo, los análisis demuestran que junto a las megatendencias del hogaño, se han gestado una serie de desafíos que deben ser abordados tanto desde una perspectiva investigativa como pragmática. En la presente investigación documental se analizan algunos de dichos retos, entre los que destacan: cambios paradigmáticos en la gestión de personas, visión estratégica de los recursos humanos, cambios en la fuerza laboral, globalización en la función de los recursos humanos, nuevas competencias de las áreas encargadas de los recursos humanos, reposicionamiento del rol que cumple la cultura organizacional en las empresas, aprovechamiento apropiado de las oportunidades que ofrece Internet y estructuración de una teoría moderna propia de la administración de recursos humanos. Se concluye, que entender y

asumir estos retos progresivamente crecientes, será la clave al momento de determinar el fracaso o la viabilidad de una determinada organización.

Naranjo M. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo.*

Este artículo tiene como propósito revisar el concepto de motivación, su evolución histórica, los tres principales enfoques relacionados con esta, a saber, conductual, humanista y cognitivo; y, además, presentar algunos aspectos de importancia sobre la motivación en el ámbito educativo. El enfoque conductual enfatiza que las personas actúan motivadas por beneficios o recompensas que puedan recibir. El humanista subraya las cualidades del ser humano, su capacidad para desarrollarse y su libertad de elección. De este enfoque se estudian las teorías motivacionales: Jerarquía de las necesidades de Maslow, Existencia, relación y crecimiento de Alderfer y la Teoría de las necesidades de McClelland. El enfoque cognitivo señala que lo que se piensa que puede ocurrir determina lo que sucede; así, las percepciones de los eventos influyen sobre las emociones y los comportamientos. Si la persona cree que fracasará es probable que fracase y si piensa que tendrá éxito posiblemente lo logre. En esta perspectiva, los pensamientos guían la motivación. De este enfoque se revisa la teoría de las expectativas de Vroom, la teoría de la equidad de Adams y el Modelo de fijación de metas y objetivos al que se refiere Trechera. Sobre el ámbito educativo se analiza especialmente la relación entre emoción y motivación y la relación entre la teoría de las atribuciones y el desempeño académico. Se presentan algunos motivos que pueden orientar el comportamiento estudiantil y, finalmente, se estudian las motivaciones intrínseca y extrínseca, y su influencia en el rendimiento académico del estudiantado.

Hernández F. y Peña I. (2008). *Efectividad de la estrategia de recursos humanos: Modelo integrador de la teoría de recursos y capacidades y la teoría del comportamiento en las entidades financieras de la economía social.*

Este trabajo se sitúa en la línea de investigación que analiza la relación entre la estrategia de recursos humanos y los resultados. En concreto, propondremos un modelo integrador de las principales perspectivas teóricas que han servido para articular la investigación empírica: a) Teoría de Recursos y Capacidades – fundamentados principalmente en la creación por parte de la empresa de capital humano, que se constituya en la base para la consecución de ventajas competitivas; y b) Teoría del Comportamiento, en tanto que la mejora de los resultados además de una fuerza de trabajo altamente formada y capacitada, requiere que se manifiesten determinados comportamientos y actitudes.

La finalidad es desarrollar un trabajo descriptivo, considerando los factores del medio que influyen en la motivación de las personas, así como la propuesta de algunos elementos que se podrían tomar en cuenta para lograr que los bibliotecarios trabajen con gusto, que se desenvuelvan en un clima agradable, ya que de eso también dependerá el buen desempeño de sus actividades y una mayor satisfacción en su trabajo. Los modelos contemporáneos consideran que en el comportamiento del trabajador pueden influir muchos factores como los sistemas de incentivos, las influencias sociales, la naturaleza del trabajo, el estilo de supervisión, las necesidades y valores y las percepciones personales que el empleado tenga respecto a su trabajo.

También consideran que las recompensas deben ser diferentes para cada empleado y que son capaces de ejercer un alto nivel de auto dirección y autocontrol en el trabajo. Esto implica mayor grado de participación del empleado en la toma de decisiones, así como una mayor autonomía en el cumplimiento de sus deberes, permitiendo que el individuo y la organización, logren sus objetivos de manera simultánea, así como un buen desempeño en el trabajo, y con ello satisfacción laboral.

Bedodo V. y Giglio C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica.*

En este trabajo se presenta una investigación de orientación teórica respecto a la relación entre motivación laboral y compensaciones en el marco de las organizaciones actuales, en la cual se intentara comprender de qué manera se establece la relación entre dichos conceptos, desde la psicología laboral organizacional. Además, se plantea una organización acerca de la responsabilidad de la organización en la motivación de sus empleados, respecto al rol del psicólogo en esta relación persona/organización y una mirada ampliada acerca del tema, que considera una serie de aspectos asociados en el contexto de la gestión de los recursos humanos.

Así, es posible reconocer la existencia de una tendencia que permite plantear que las compensaciones, entendidas en su concepto integral, se relacionan con la motivación en el trabajo, manera que, correctamente diseñadas, logran influir en la motivación en tanto combina estímulos tanto extrínsecos como intrínsecos; extrínsecos en el caso del componente monetario, e intrínsecos en su componente asociado a la actividad misma y su contexto laboral.

En la cual se tiene como objetivo conocer y comunicar la relación entre los conceptos de motivación en el trabajo y las compensaciones.

Segura C. y Pons O. (2005). *La Motivación: Factor clave en el rendimiento de las personas y en el resultado de las organizaciones.*

El artículo pretende realizar una reflexión sobre la importancia de la motivación de las personas que trabajan en una organización y de su rendimiento tanto en calidad como en cantidad.

Nuestra idea en la presente comunicación es defender un modelo dónde se reflejan los diferentes tipos de motivación, la que está relacionada directamente con la significación del trabajo, la relacionada con las consecuencias u objetivos que el trabajador piensa alcanzar y la relacionada con su entorno (motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación emocional), así como hacer propuestas concretas que nos permitan motivar a los individuos en función de sus necesidades y circunstancias dando respuesta a los diferentes

tipos de motivación. Evolucionan los criterios de medición del rendimiento siendo importante no sólo el resultado individual, debiendo también aprender a evaluar el rendimiento de equipo, por lo tanto, hay que reflexionar sobre cómo afecta todo esto a la motivación de las personas dentro de una organización.

En el trabajo laboral nos proyectamos en toda nuestra plenitud, por lo que, desde las organizaciones somos responsables de gestionar todos los frentes para alimentar los diferentes tipos de motivación que afectan a las personas de nuestra organización.

Llegando a la conclusión que el ambiente, el trato y las condiciones que afectan a nuestra carrera profesional, el reconocimiento en el trabajo y nuestro desempeño en la organización, afectan a nuestra voluntad y motivación.

Huamaní L. (2005). En su artículo titulado: *Influencia de los factores de motivación en el desempeño laboral.*

Su trabajo se enmarca dentro de la investigación cuantitativa, ofrece los resultados de un estudio descriptivo correlacional de la Influencia de los Factores de Motivación en el Desempeño de los Trabajadores.

El presente estudio nos permite realizar un diagnóstico situacional inicial sobre los factores de motivación y su influencia respecto al desempeño laboral, así mismo, permite identificar nudos críticos que sirven de insumo para el planteamiento futuro de un plan de acción en el manejo del potencial humano que permita mejorar los factores de motivación de los trabajadores e incentive un desempeño efectivo y un desarrollo organizacional que incidan positivamente en la calidad de enseñanza – aprendizaje brindada a los estudiantes de la Universidad.

Se llega a la que la motivación depende que las personas tengan objetivos claros, desarrollen la automotivación, y que los jefes retribuyan sus esfuerzos con recompensas justas y oportunas, que los gerentes faciliten o creen los medios y condiciones favorables para que pueda desarrollarse favorablemente la motivación y no la dificulten, para que se pueda lograr el cumplimiento de objetivos personales y empresariales.

Así mismo, los sistemas de evaluación sobre el rendimiento profesional, existen diferentes enfoques, y los especialistas han planteado una serie de formas de evaluación, las mismas que coinciden en que miden el esfuerzo desplegado por el trabajador, teniendo aspectos importantes que tratan de medir lo que hace el trabajador como parte del cumplimiento de sus obligaciones, identifican fortalezas y debilidades del trabajador. Estas evaluaciones deben ser aplicadas por personal capacitado, periódicamente y sobre todo se debe dar retroalimentación al personal evaluado para que se puedan corregir fallas.

Boada I., Grau J., De Diego y Agullo T. (2004). *En su artículo titulado: El burnout y las manifestaciones psicossomáticas como consecuentes del clima organizacional y la motivación laboral.*

En el trabajo se incluye en la línea de investigación donde el modelo de las características del puesto (MCP) y el clima organizacional se erigen como consecuentes del burnout y de ciertas manifestaciones psicossomáticas.

Los objetivos del estudio predictivo son (i) determinar si las variables del Modelo de las Características del Puesto (MCP) son predictores de los niveles de Burnout y de síntomas psicossomáticos en el trabajo; y (ii) examinar si el clima organizacional pronostica los niveles de Burnout y de Síntomas Psicossomáticos en el trabajo. En cuanto al método la muestra consta de 137 sujetos, pertenecientes a dos municipios de una zona costera de la provincia de Tarragona. Se les aplicaron cinco instrumentos. Los resultados obtenidos indican que globalmente las variables del MCP son preventivas y predictoras de las dimensiones del Burnout, y que ciertas variables del clima organizacional, aunque no todas las variables estudiadas, implican consecuencias negativas para el trabajador con la aparición de considerables síntomas de Burnout y manifestaciones psicossomáticas.

Los objetivos del presente estudio predictivo son dos: En primer lugar, determinar si las variables que componen las dimensiones esenciales del puesto, los estados psicológicos críticos y de considerables síntomas de Burnout y manifestaciones psicossomáticas.

Los resultados del trabajo son pronosticadoras (reductoras o incrementadoras) de los niveles de Burnout y de síntomas psicósomáticos en el trabajo (variables criterio). Y segundo, examinar si el clima organizacional (apoyo, innovación, reglas y metas) predice (reduciendo o aumentando) los niveles de Burnout y de síntomas psicósomáticos en el trabajo (variables criterio).

2.2. Bases Teóricas

El marco teórico del presente trabajo de investigación tomará cuenta los aportes y estudios de investigación, en la que nos da a conocer la estrecha relación que existe entre la motivación y la importancia prospectiva de los recursos humanos.

2.2.1. Fundamentos teóricos de motivación

2.2.1.1. Definición de motivación

La motivación no es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo" (Santos, 1993, p. 68), de aquí se puede destacar el hecho de que la motivación no es más que el fiel reflejo de la personalidad del individuo y el impacto que tenga la motivación en el será la manera en que la persona ponga de manifiesto lo profundo y compleja que pueda ser su personalidad.

Motivación laboral: se podría definir como los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia o amigos.

Como ya se dio a conocer con anterioridad la motivación o la forma de reaccionar ante esta estará ligada directamente con la personalidad y el sistema de creencias que tenga la persona de allí la necesidad de que el jefe sea capaz de diferenciar entre una persona que al recibir estímulos es capaz

de dar lo mejor de sí o ante situaciones adversas esta no se rendirá e incluso debería de saber que estímulo dar para cuando se está en una situación difícil de la persona para que esta se sobreponga lo más rápido posible y no afecte su desempeño.

2.2.1.2 Dimensiones de Motivación Laboral

A. Motivación Extrínseca

Es el beneficio obtenido como resultado del desempeño de alguna actividad. Este tipo de motivación busca un resultado satisfactorio y evitar consecuencias desagradables.

La motivación extrínseca se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc. Otra característica de la motivación extrínseca es que los motivos que impulsan a la persona a realizar la acción son ajenos a la propia acción, es decir, están determinados por esas recompensas externas. Con lo que el fin es conseguir esos intereses o recompensas, y no la propia acción en sí. Como su propio nombre indica, la motivación extrínseca está relacionada con todo lo referente al exterior, a diferencia de la motivación intrínseca o interna.

Motivación extrínseca en el trabajo:

Determinada por la recompensa e incentivos que se derivan de la acción o conducta recompensas externas a la actividad laboral los factores motivadores externos funcionarán siempre que el trabajador no los posea, los desee y perciba que puede obtenerlos (no motivan si ya se tienen) la actividad laboral no es un fin en sí misma, es un medio para obtener un fin

Tradicionalmente, la motivación extrínseca se ha utilizado para motivar a empleados:

Recompensas tangibles tales como pagos, promociones (o castigos).

Recompensas intangibles tales como la alabanza o el elogio en público.

B. Motivación Intrínseca

Parte de la satisfacción que produce la conducta o tarea al ser realizada. Este tipo de motivación, que nace del propio individuo se asienta sobre un aspecto subjetivo y otro objetivo. Este último aspecto objetivo puede mejorar para el ser humano cuando cuenta con las herramientas adecuadas, un entorno físico y humano favorable. También cuando percibe resultados.

La motivación intrínseca se ha estudiado intensamente por los psicólogos educativos desde 1972, y numerosos estudios han encontrado que está asociada con altos logros educativos y disfrute de estudiantes.

Actualmente no hay una “Teoría unificada magistral” para explicar el origen o los elementos de la motivación intrínseca. La mayoría de las explicaciones combinan elementos del trabajo de Bernard Weiner sobre la “teoría de la atribución”, el trabajo de Bandura en 'auto-eficacia' y otros estudios concernientes al 'lugar del control' y 'la teoría de la meta'. Así se piensa que los estudiantes están más predispuestos a experimentar la motivación intrínseca si ellos:

Atribuyen sus resultados educativos a los factores internos que pueden controlar (ej. la cantidad de esfuerzo que invirtieron, no una “habilidad o capacidad determinada”).

Creer que pueden ser agentes eficaces en el logro de las metas que desean alcanzar (ej. los resultados no son determinados por el azar.)

Están motivados hacia un conocimiento magistral de un asunto, en vez de un aprendizaje maquinal que puede servir para aprobar.

Nótese que la idea de la recompensa por el logro está ausente de este modelo de la motivación intrínseca, puesto que las recompensas son un factor extrínseco.

En comunidades y organizaciones que comparten el conocimiento, los individuos que las integran citan a menudo razones altruistas de su participación, incluyendo entre ellas el contribuir para un bien común, una obligación moral hacia el grupo, una labor educativa o un 'devolver a la sociedad'.

Este modelo de la motivación intrínseca ha emergido a partir de tres décadas de la investigación por centenares de educadores y todavía se está desarrollando.

En la motivación intrínseca laboral podemos identificar dos enfoques: el primero es de contenido, al orientarse a señalar los componentes cognitivos y afectivos que lo conforman.

Así Deci y Ryan (1988) señalan que la autodeterminación y competencia es lo distintivo de la motivación intrínseca; para Izard (1977) el interés y la excitación; para otros es la felicidad, sorpresa y diversión (Pretty y Reliman, 1983; Reeve, Cole y Olson, 1986).

El segundo enfoque es de proceso al indagar la forma como la motivación intrínseca laboral se origina en los individuos. Según esta postura la motivación intrínseca será una respuesta cognitiva y/o afectiva como consecuencia de la ejecución del trabajo.

Además, los psicólogos han descubierto que en la motivación intrínseca actúan dos factores: la competencia y la autodeterminación.

- La competencia es la interacción efectiva que hace el individuo con el ambiente, lo que produce un sentimiento de eficacia.
- La autodeterminación es la capacidad para elegir y que estas elecciones determinen las acciones.

C. Motivación Trascendente

Es la motivación obtenida por el beneficio o satisfacción que obtiene un tercero o porque este evita algo negativo para él. Este tipo de motivación engloba aquellos trabajos que se realizan voluntariamente. Es habitual hablar de este tipo de motivación en el entorno empresarial debido al protagonismo que actualmente tiene la proyección en la comunidad de una imagen íntegra y solidaria de las empresas.

Esta motivación es poco egoísta ya que busca los intereses del equipo, los intereses individuales pasan a un segundo plano y lo que importa es lo que más conviene a la organización y contribuir al máximo y de acuerdo a las posibilidades de cada uno.

La base de la motivación trascendente está en las creencias, valores y principios del individuo. Valores como la amistad, la solidaridad o el servicio son los que generan esta actitud de beneficio a los demás. Estos valores dan sentido a la tarea que el grupo vaya a desempeñar.

La motivación trascendente está orientado a satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y favorecer que así se desarrolle todo su potencial. Forma parte de los tipos de motivación, junto a la motivación intrínseca y la motivación extrínseca.

2.2.1.3 Medición de la Variable

Para medir la motivación a través de sus dimensiones: motivación extrínseca, motivación intrínseca y motivación trascendental, se realizó una encuesta a 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración en la Universidad Alas Peruanas - filial Ica, para medir la variable de estudio.

2.2.1.4 Modelo Teórico de Motivación

Teorías y tipos de motivación

Diversos investigadores han definido teorías acerca de la motivación, aquí tienes las más relevantes:

Teoría de las necesidades de Maslow: estamos motivados para conseguir distintas necesidades clasificadas jerárquicamente; fisiológicas, de seguridad, sociales, estima, autorrealización. Según el hombre satisface estas necesidades ascendería desde la simple supervivencia a la autorrealización.

Teoría del reforzamiento de Skinner: aquella conducta que se sigue de consecuencias positivas aumenta su probabilidad de repetición en un futuro, mientras que la conducta que tiene consecuencias negativas la disminuye (ley del efecto).

Teoría de las metas de Locke: nos imponemos unas metas a lograr, pero para motivarnos debemos contar con las habilidades o estrategias para llegar conseguir las.

Teoría de la equidad de Adams: tendemos a valorar lo equitativo y justo de las recompensas recibidas. Estamos motivados cuando creemos que nuestra recompensa es equitativa a nuestro esfuerzo y justa respecto a las recompensas de otros por el mismo esfuerzo.

Factores que favorecen la motivación laboral

Lo primero es resaltar que la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos.

Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social.

Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos.

Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que esta interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo.

Evidentemente, las metas u objetivos de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente diferentes a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo.

La personalidad y las necesidades de los trabajadores son los principales factores que los empresarios y directivos deben valorar para conseguir garantizar la motivación de sus trabajadores.

Podemos concretar que para los trabajadores, las principales fuentes de motivación externa son las siguientes:

- La retribución económica. Aunque, en ocasiones, a medida que un trabajador va elevando su estatus económico comienza a disminuir la importancia que le da al dinero. Por lo que podemos afirmar que el dinero no va a motivar de igual manera a un trabajador que tenga sus necesidades básicas o primarias cubiertas que a un trabajador que las necesita cubrir.
- El reconocimiento dentro de la empresa. Un reconocimiento continuo al trabajador podrá dejar de ser motivador, el reconocimiento deberá ser proporcional al trabajo que se desarrolle.
- La responsabilidad sobre el trabajo. Deberá corresponder con la formación y las capacidades que el trabajador posea.
- El reconocimiento social. Es una gran fuente de motivación, y en ocasiones una fuente de motivación superior al dinero, que el desarrollo de un trabajo sea valorado y reconocido por la sociedad.

2.2.2. Fundamentos teóricos de Prospectiva de los docentes

2.2.2.1. Definición

Para el Instituto de Prospectiva Estratégica de España (1999): “La prospectiva es una disciplina con visión global, sistémica, dinámica y abierta que explica los posibles futuros, no sólo por los datos del pasado sino fundamentalmente teniendo en cuenta las evoluciones futuras de las variables (cuantitativas y sobretudo cualitativas) así como los comportamientos de los actores implicados, de manera que reduce la incertidumbre, ilumina la acción presente y aporta mecanismos que conducen al futuro aceptable, conveniente o deseado”

Jordi Sierra (1992) la define como “La ciencia que estudia el futuro para comprenderlo y poderlo influir. Aunque de hecho es, paradójicamente, una ciencia sin objeto que se mueve entre la necesidad de predecir lo que puede ocurrir y el deseo de inventar el mejor futuro posible. Porque aunque el devenir no puede predecirse con exactitud, si podemos imaginar nuestro mañana preferido”.

Otras dos conocidas definiciones descritas por investigadores del Reino Unido, citaremos a **Ben Martin (1995)**, describe la prospectiva como “El proceso de investigación que requiere mirar sistemáticamente el futuro de largo plazo en Ciencia, Tecnología, Economía y Sociedad, con el objetivo de identificar las áreas de investigación estratégicas y las tecnologías genéricas emergentes que generarán los mayores beneficios económicos y sociales”.

Los rasgos importantes en estas definiciones son el carácter periódico (horizontes de tiempo que oscilan entre los 5 y los 30 años) y sistemático de estos estudios, así como la importancia de balancear el empuje de los desarrollos científico-tecnológicos con la demanda del mercado.

Por su parte, estos estudios no deben ser dominados únicamente por los aspectos tecnológicos. Es importante que el análisis esté orientado a los aspectos sociales que trascienda la creación de riqueza e incluya asuntos tales como la prevención del crimen, la equidad, la educación, la creación de habilidades o el envejecimiento de la sociedad.

2.2.2.2. Dimensiones de Prospectiva

A. Metodología prospectiva

Siguiendo a MERELLO (1973) en *Prospectiva Teórica y práctica*, trata de explicar una metodología prospectiva. La misma cuenta con tres pasos, a saber:

- La actitud prospectiva, que se ubica en el continente de la percepción y de la creatividad.
- El análisis prospectivo, que tiene que ver con el razonamiento y la comparación entre las metas y los escenarios con la realidad presente.
- La presupuestación y la programación, que deben ir acompañando las acciones desde el presente hasta el horizonte futuro de manera de lograr los objetivos buscados.

Estas tres etapas deben sortear dos restricciones.

- El análisis de factibilidad, que permite verificar la capacidad técnica y financiera de toda la presupuestación y programación.
- El análisis de aceptabilidad, que debe ir evaluando paso a paso el acuerdo o el conflicto que generan los distintos objetivos intermedios hasta las metas trazadas y las distintas operaciones programadas y su nivel de concreción y gestión. Vamos a analizar muy brevemente cada uno de estos elementos.

B. Actitud prospectiva

El proceso de análisis suele representarse sobre un gráfico donde en la dimensión horizontal se representa al tiempo (pasado-presente-futuro) y donde la dimensión vertical apela a la creatividad y la imaginación para romper con el bloqueo perceptivo. Merello propone el siguiente proceso:

Efectuar un movimiento de búsqueda de creatividad; este paso tiene que ver con un mecanismo de lograr despertar insatisfacción por lo existente y desarrollar inquietudes, expectativas y aspiraciones a lograr.

Efectuar un movimiento hacia arriba (salto cuántico) para desprenderse de las rutinas a las que se esté habituado.

Por último un movimiento hacia adelante, análisis de anticipación, formas y esencias del horizonte hacia el que se está orientando el proceso.

Este horizonte hacia el cual se dirige todo este análisis suele denominarse U-Topos es decir, una unidad conceptual utópica ubicada en los límites de las coordenadas de tiempo y espacio imaginables. U-Topos como actitud prospectiva tiene una riqueza muy diferente a U-Logos, considerada la unidad perceptual guiada por el razonamiento lógico, y que está en gran medida influida por una actitud proferente, es decir, guiada por las influencias del pasado lanzado hacia adelante.

1.2.2.3 Medición de la Variable

Para medir la importancia prospectiva de los docentes a través de sus dimensiones: metodología y actitudes prospectivas, se realizó una encuesta a 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración en Universidad Alas Peruanas - filial Ica, para medir la variable de estudio.

1.2.2.4 Modelo Teórico de Prospectiva

Elementos básicos de la prospectiva.

Visión holística: Se requiere mirar sistémicamente cada a elemento con sus propiedades y el rol que desempeñan en el marco del todo

Creatividad: Esta creatividad tiene dos características esenciales, claramente relacionadas con la prospectiva: la producción de algo nuevo y el que este algo sea valioso.

Participación y Cohesión: Con estos elementos, en prospectiva se intenta alcanzar un consenso, o al menos un compromiso, entre los actores sociales.

Preeminencia del proceso sobre el producto: Cuando se habla de estudios del futuro, subsisten implícitamente las ideas de exactitud y precisión de las imágenes que se diseñan o de los pronósticos que se llevan a cabo. A partir de estas dos premisas se califican los resultados como exitosos o deficientes

Convergencia – Divergencia: Trátase de un proceso cíclico y permanente que bien puede comenzar con el esfuerzo por elaborar las primeras imágenes del futuro. El diseño del futuro brinda la oportunidad para que quienes sostienen valores diferentes, discutan sus respectivos puntos de vista (divergencia). Sin embargo, ya al optar por un determinado escenario normativo, se requiere del acuerdo en el nivel estratégico de los ideales (convergencia).

Finalidad constructora: Como se ha venido insistiendo, la prospectiva no radica exclusivamente en imaginar futuros deseables y posibles. Va mucho más allá; rebasa los estudios de naturaleza proyectiva para constituirse en vía constructora del futuro.

Fases de la Prospectiva.

Una vez considerado los elementos estructurales de la prospectiva, procedamos al estudio de sus fases. La metodología prospectiva puede caracterizarse por la presencia de cuatro etapas mismas que se encuentran en constante interacción: Normativa. - Definicional.- Confrontación estratégica y factibilidad y Determinación estratégica y factibilidad.

La primera engloba la conformación del futuro deseado, es decir el diseño del futuro o modelo propiamente prospectivo. **La definicional** se orienta a la elaboración del modelo de la realidad en la cual habrán de tomarse las decisiones. **En la tercera** se contrastan los resultados de las dos anteriores, provocándose la convergencia para definir el marco de orientación global. Por último en la fase de determinación estratégica y de factibilidad se definen los futuros posibles mostrándose opciones concretas.

La Prospectiva y los Recursos Humanos

Así, la prospectiva se concibe como un insumo básico para la planeación de los recursos humanos, ya que apoya el logro de los siguientes objetivos: Construir escenarios o imágenes que consideren la visión del futuro del personal que se requerirá para las áreas, una percepción dinámica de la realidad y la prefiguración de alternativas viables. Aporta elementos estratégicos a los procesos de planeación de recursos humanos y de apoyo a la toma de decisiones. Impulsa la planeación abierta y creativa fundamentada en una visión como partida del futuro.

Finalmente, además de la prefiguración de escenarios deseables y factibles de personal, la planeación prospectiva ofrece información relevante con un enfoque a largo plazo para delinear directrices de necesidad de escases o sobreoferta de personal. Asimismo, propicia la identificación de las áreas de oportunidad y riesgo y necesidades de cambio y consolidación.

Todo ella con el fin de apoyar la toma de decisiones y aportar criterios para evaluar situaciones en términos de planeación estratégica de recursos humanos.

2.3. DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS.

Alcance del trabajo: En una asesoría implica la profundidad con la que se va a realizar el informe pedido según el objetivo perseguido con el mismo. A mayor alcance mayor es el coste y se necesitan más horas.

Aptitud para el empleo (profesional): Correspondencia entre la capacidad de un individuo y el conjunto de requisitos de una determinada profesión. También se puede entender como “grado de probabilidad” de que un sujeto, sobre la base de los presupuestos que en él se dan, pueda satisfacer las exigencias de una profesión.

Ascenso: Reconocimiento al trabajador por parte de la empresa de una categoría superior. El ascenso se producirá teniendo en cuenta la formación, los méritos y la antigüedad del trabajador, así como las facultades del empresario de organizar la empresa, y siempre aplicando lo que se haya pactado en convenio colectivo.

Burnout: El síndrome de “Burnout”, también llamado síndrome de “estar quemado” o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario.

Capacitación empresarial: Proceso educativo a corto plazo que utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, mediante el cual el personal adquiere los conocimientos y habilidades técnicas necesarias para acrecentar la eficacia en el logro de las metas organizacionales. / Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de individuos en el desempeño de una actividad.

Capital humano (human capital): Acumulación previa de inversiones en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que elevan la productividad laboral. En la actualidad el capital humano es el considerado el más valioso dentro de una organización y está representado por el conjunto de personas que laboran en ella y que están debidamente capacitadas y son innovadoras.

Categoría: Órdenes jerárquicas de una profesión.

Empowerment: Es un sistema que consiste en potenciar la motivación y los resultados de todos los colaboradores de una empresa, a través de la delegación y de la transmisión de poder.

Empleador: Persona, física o jurídica, o comunidad de bienes, que recibe la prestación de servicios de personas consideradas trabajadores, así como de las contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. Este concepto de empleador, desvinculado de la noción de empresa, permite atribuir dicha condición en casos en los que está ausente el ánimo de lucro en la actividad desarrollada, como es el caso de las instituciones benéficas o las organizaciones ideológicas, por ejemplificar. El empleador puede ser un sujeto privado o público.

Emprendedor: Persona que crea una empresa o comienza una actividad empresarial.

Enriquecimiento del trabajo: Acción cuyo fin es aumentar la satisfacción del personal empleado, que consiste en obtener mayor flexibilidad y variedad en el trabajo.

Motivación.

Es la búsqueda de la satisfacción, de la necesidad que disminuye la tensión ocasionada por la misma. Es el logro de una hazaña o meta, es la satisfacción que le produce al concluirla. Desde el punto de vista Psicológico la motivación es la base del aprendizaje porque constituye el estímulo que impulsa y dirige el aprendizaje.

Recursos humanos: Son considerados en la época moderna como el principal activo de las empresas, la variable más importante para la generación de ventajas competitivas; más importantes incluso que el capital y la tecnología. Por lo tanto, como su recurso humano, o sea su gente, es su valor diferencial, la denominada “gestión de recursos humanos” aplica una política encaminada a mejorar la competitividad del personal de una organización.

CAPÍTULO III

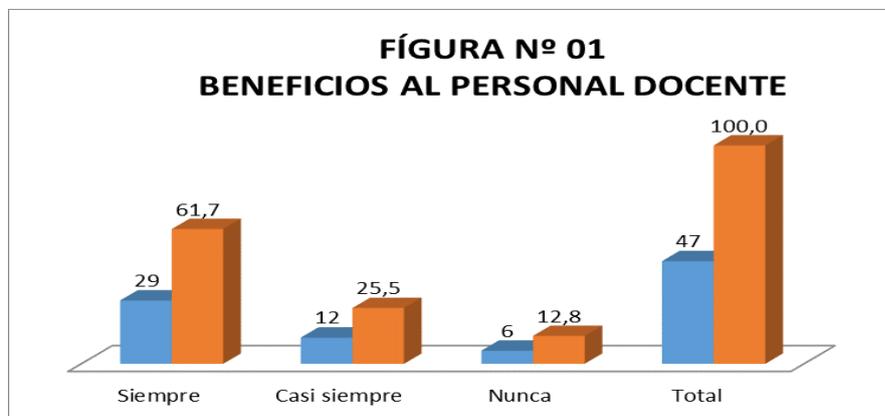
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla N° 01

1. ¿Considera usted importante que se le otorgue beneficios al personal docente para mejorar a futuro la motivación de los mismos?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	29	61,7	61,7
Casi siempre	12	25,5	87,2
Nunca	6	12,8	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 01

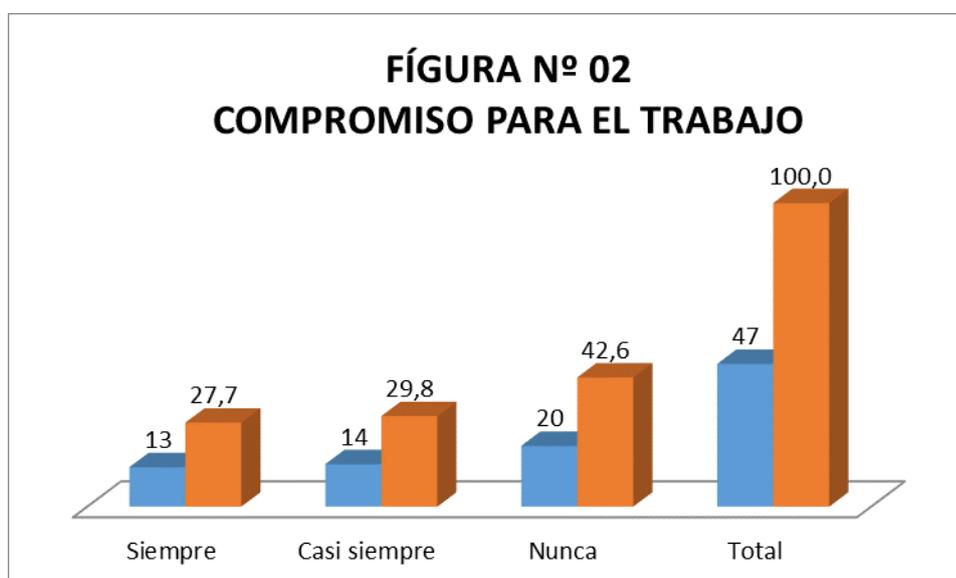
Interpretación

En la figura N° 01, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 61.7% sostiene que se debe otorgar beneficios al personal docentes para motivarlos, 25.5% considera que casi siempre debe existir este beneficio y un 12.8 % manifiesta que no es importante los beneficios para sentirse motivados.

Tabla N° 02

2. ¿En qué nivel considera que debe asumir su compromiso para el trabajo si recibe algún tipo de incentivo?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	13	27,7	27,7
Casi siempre	14	29,8	57,4
Nunca	20	42,6	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 02

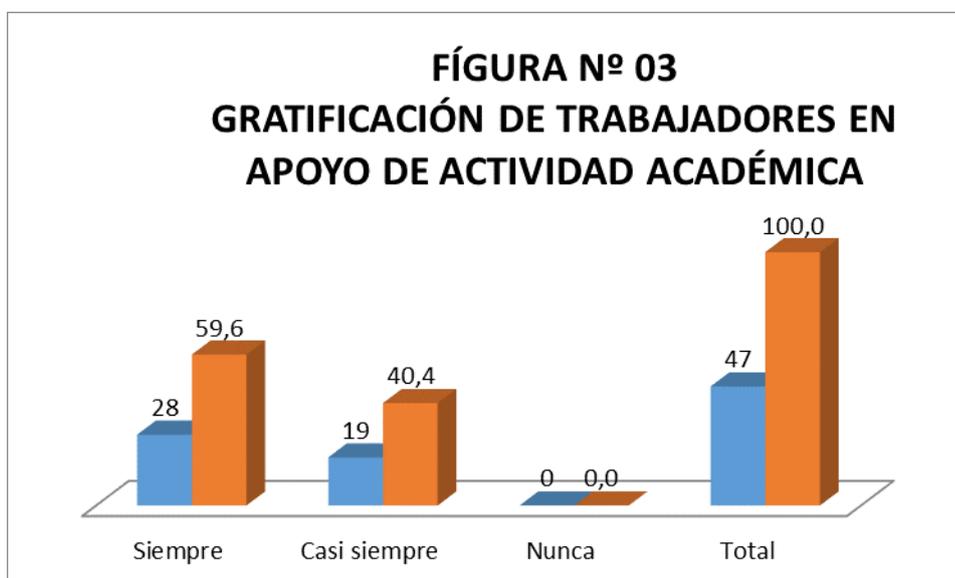
Interpretación

En la figura N° 02, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 27.7% sostiene que consideran que si reciben un incentivo, ellos siempre deben asumir su compromiso para el trabajo, un 29.9% casi siempre y un importante 42.6% manifiesta que no es necesario algún tipo de incentivo para asumir su compromiso laboral.

Tabla N° 03

3. ¿Con respecto a la gratificación, cree usted que es necesario para que los trabajadores se sientan identificados con su labor en apoyo a la actividad académica?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	28	59,6	59,6
Casi siempre	19	40,4	100,0
Nunca	0	0,0	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 03

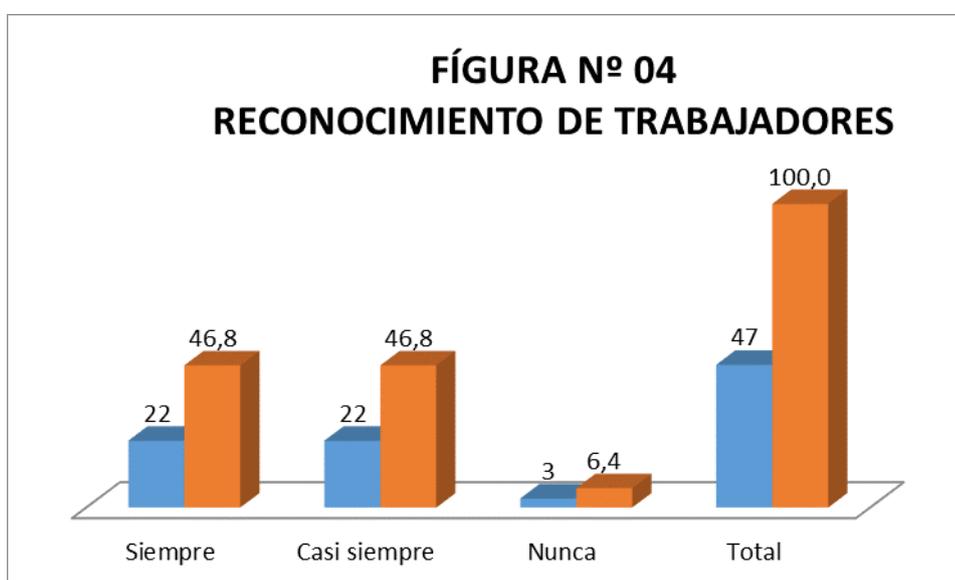
Interpretación

En la figura N° 03, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 59.6% sostiene que la gratificación siempre aumenta su espíritu de identificación institucional, mientras que el 40.4% sostiene que casi siempre la gratificación debe ser un factor predisponente para aumentar la identificación con la labor de apoyo en la actividad académica.

Tabla N° 04

4. ¿Cree usted necesario reconocer a los trabajadores después de haber realizado bien su trabajo?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	22	46,8	46,8
Casi siempre	22	46,8	93,6
Nunca	3	6,4	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 04

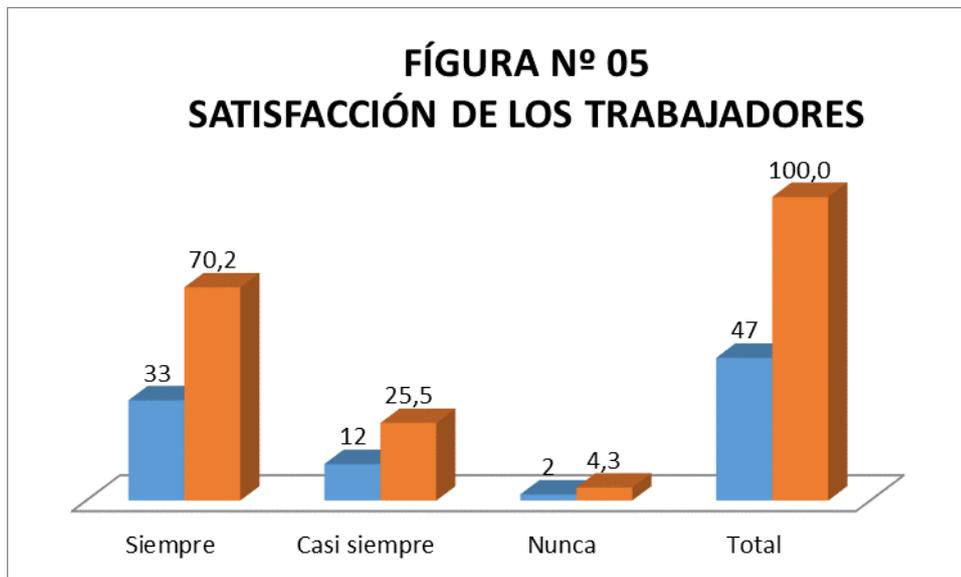
Interpretación

En la figura N° 04, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 46.8 % en la categoría de siempre y casi siempre sostienen que es necesario que se reconozca a los trabajadores cuando realicen un buen trabajo, mientras un insignificante 6.4% manifiesta que no es necesario este reconocimiento.

Tabla N° 05

5. ¿La sensación de éxito traerá satisfacción a los trabajadores y conllevará a la prospectiva de los docentes?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	33	70,2	70,2
Casi siempre	12	25,5	95,7
Nunca	2	4,3	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 05

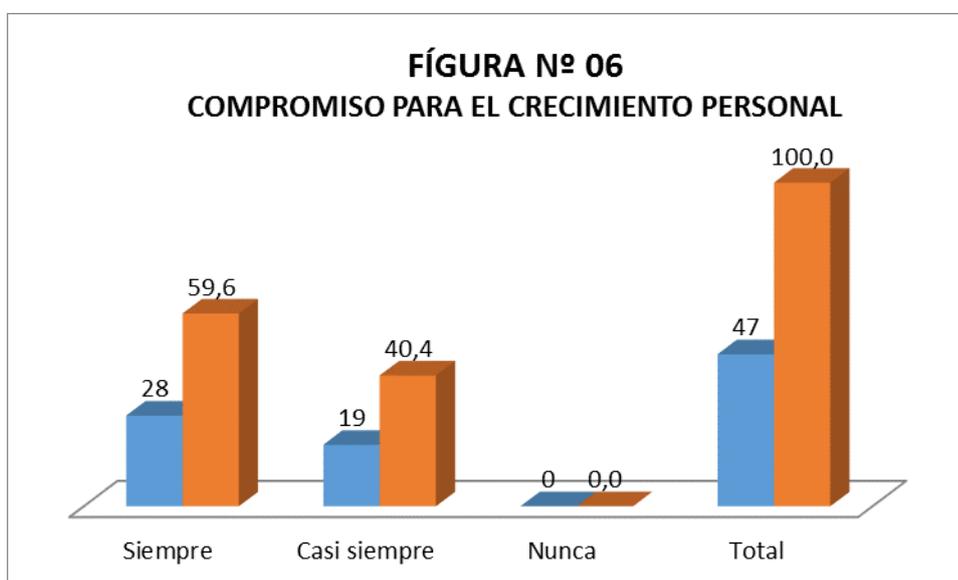
Interpretación

En la figura N° 05, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados un significativo 70.2% sostiene que el éxito institucional siempre trae satisfacción a los trabajadores haciendo que se refleje en la prospectiva de los docentes, un 25.5 sostiene que casi siempre sucede este fenómeno y un insignificante 4.3% sostiene que nunca.

Tabla N° 06

6. ¿En qué nivel asume compromiso para su crecimiento personal?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	28	59,6	59,6
Casi siempre	19	40,4	100,0
Nunca	0	0,0	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 06

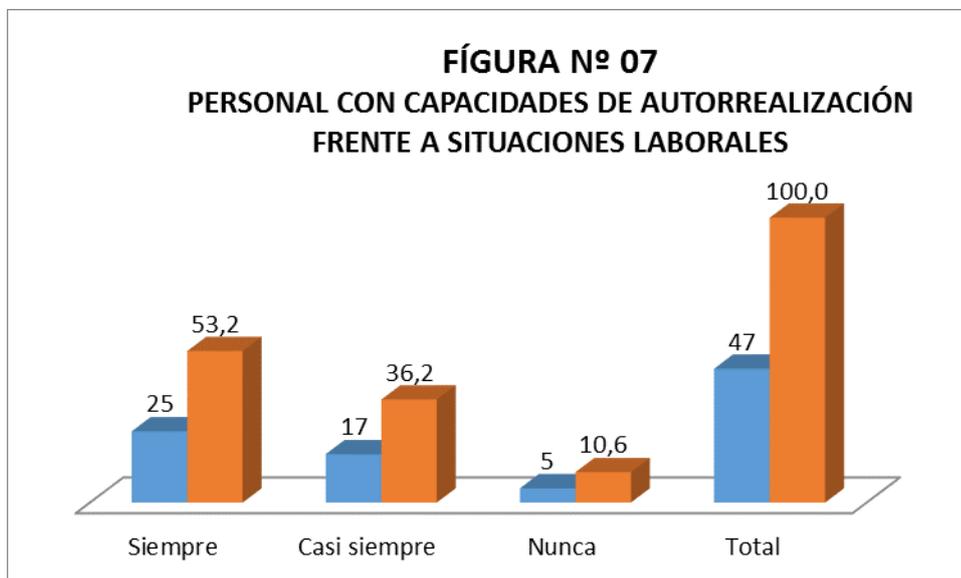
Interpretación

En la figura N° 06, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 59.6 % siempre asume su compromiso de crecimiento profesional mientras un 40.4% sostiene que casi siempre lo asumen.

Tabla N° 07

7. ¿En el futuro será necesario contar con personal con capacidades de autorrealización frente a situaciones laborales?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	25	53,2	53,2
Casi siempre	17	36,2	89,4
Nunca	5	10,6	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 07

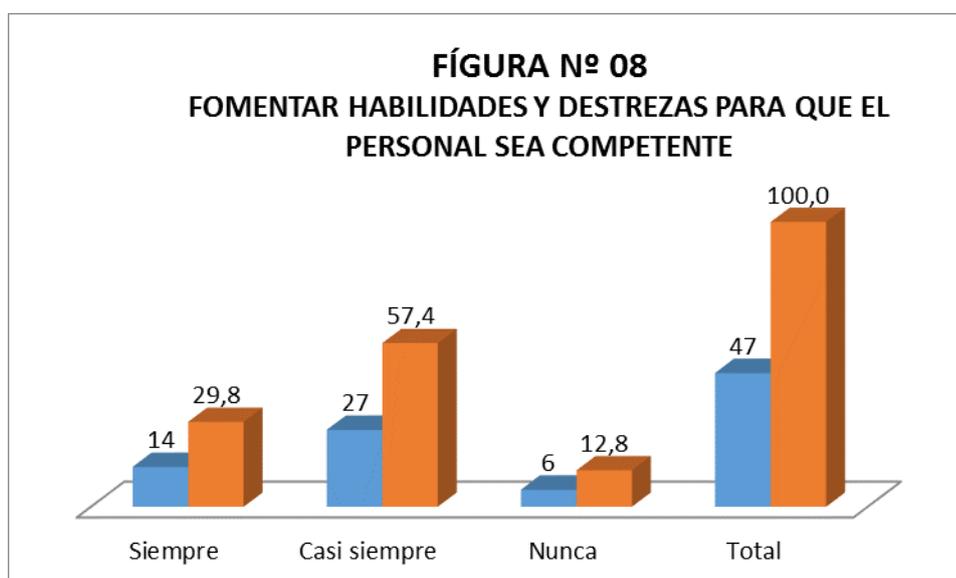
Interpretación

En la figura N° 07, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 53.2% sostiene que siempre para el futuro será necesario contar con profesionales que tengan capacidades de autorrealización frente a situaciones laborales, un 36.2% manifiesta que casi siempre se debe tener en cuenta este aspecto y un 10.6% manifiesta que nunca.

Tabla N° 08

8. ¿Fomentar habilidades y destrezas ayudará a que el personal sea competente?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	14	29,8	29,8
Casi siempre	27	57,4	87,2
Nunca	6	12,8	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 08

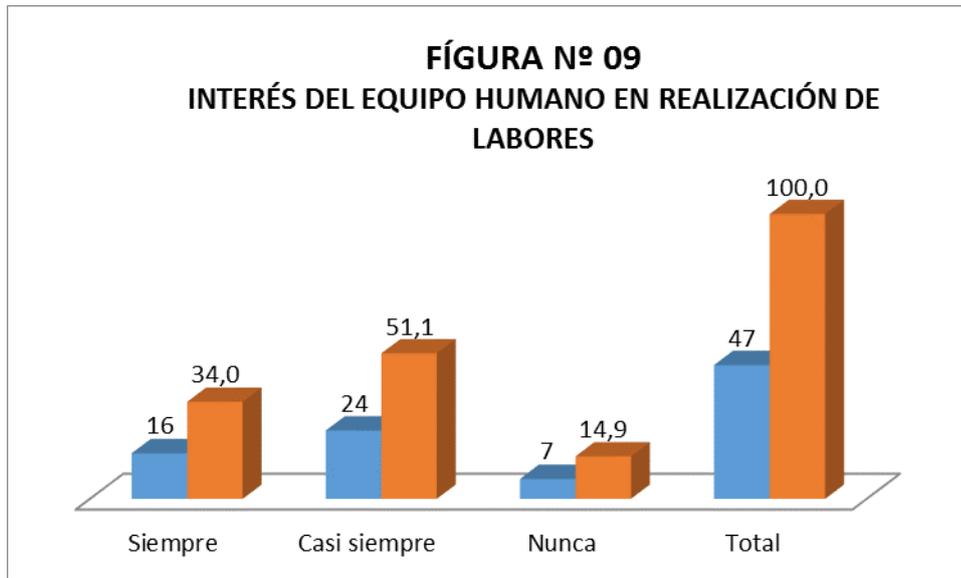
Interpretación

En la figura N° 08, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 57.4% sostiene que casi siempre que se fomente habilidades y destrezas ayudará a que el personal se vuelva más competente, el 29.8% sostiene que siempre y un 12.8% manifiesta que nunca.

Tabla N° 09

9. ¿Debe mantenerse el interés del equipo humano en la realización de labores?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	16	34,0	34,0
Casi siempre	24	51,1	85,1
Nunca	7	14,9	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 09

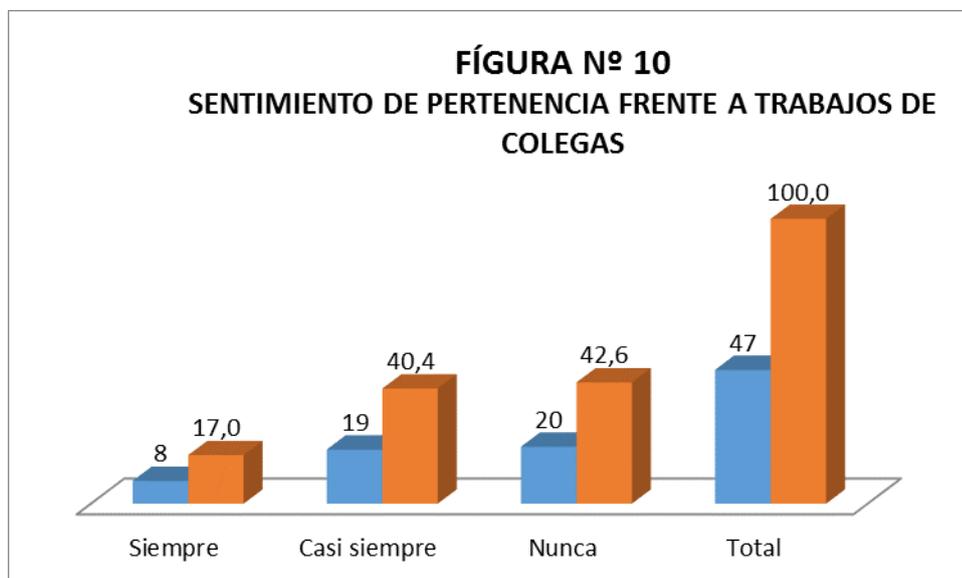
Interpretación

En la figura N° 09, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 51.1% sostiene que casi siempre se debe mantener el interés del equipo humano en la realización de labores, un 34% sostiene que siempre y solo el 14.9% manifiesta que nunca sucede este fenómeno.

Tabla N° 10

10. ¿En qué nivel asume sentimiento de pertenencia frente a trabajos de sus colegas?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	8	17,0	17,0
Casi siempre	19	40,4	57,4
Nunca	20	42,6	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 10

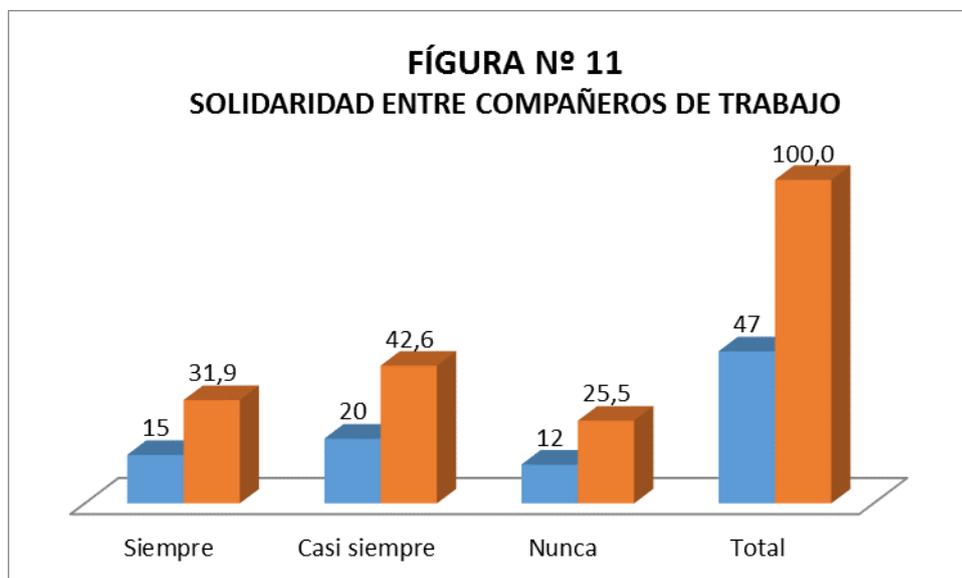
Interpretación

En la figura N° 10, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 40.4% sostiene que casi siempre asume un nivel de pertenencia frente al trabajo de sus colegas, un 17.0% siempre se solidariza con sus colegas y un preocupante 42.6 % sostiene nunca hace suyo las labores de sus colegas.

Tabla N° 11

11. ¿Considera usted importante fomentar la solidaridad entre compañeros de trabajo?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	15	31,9	31,9
Casi siempre	20	42,6	74,5
Nunca	12	25,5	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 11

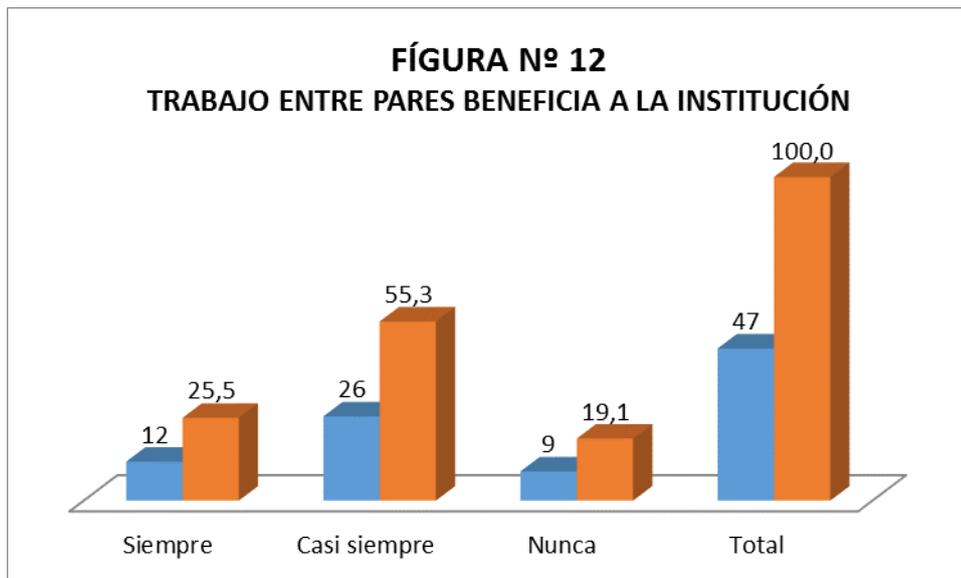
Interpretación

En la figura N° 11, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 42.6% casi siempre fomenta la solidaridad entre sus compañeros de trabajo, un 31.9% siempre considera importante la solidaridad entre compañeros de trabajo, mientras el 25.5% sostiene que no es necesario solidarizarse con sus compañeros, reflejando que para 12 de los encuestados le falta fomentar este valor tan fundamental en un ambiente laboral.

Tabla N° 12

12. ¿Cree usted que el trabajo entre pares es beneficioso para la Institución donde labora?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	12	25,5	25,5
Casi siempre	26	55,3	80,9
Nunca	9	19,1	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 12

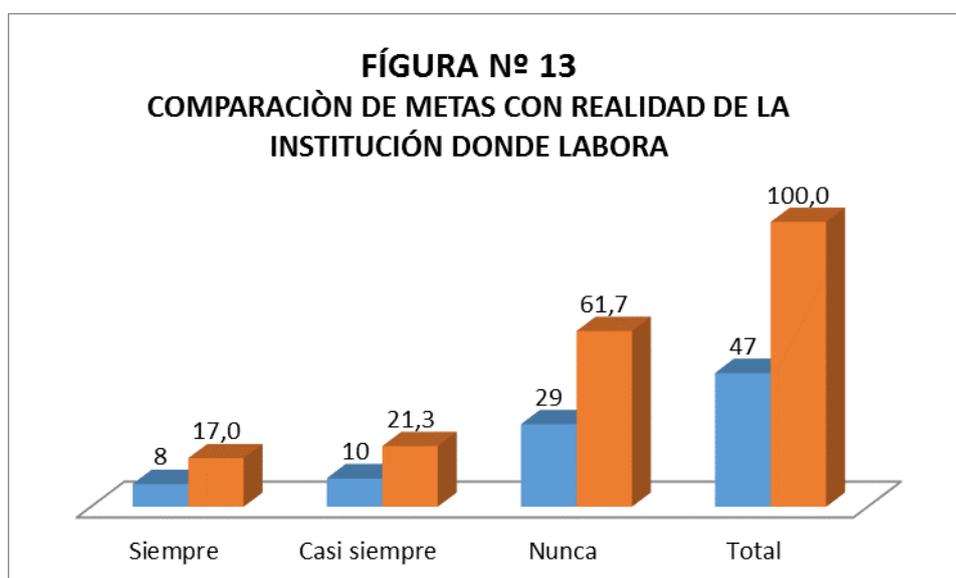
Interpretación

En la figura N° 12, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 55.3% sostiene que casi siempre se debe trabajar entre pares para el beneficio de la institución, un 25.5% sostiene que siempre se debe interaccionar entre colegas, mientras un 19.1% representado por 9 docentes manifiestan que no es necesario realizar esta actividad, demostrando que aún existen docentes que continúan con su formación del siglo XX de trabajar con aguda individualidad.

Tabla N° 13

13. ¿Ha comparado las metas que obtiene con la realidad de la Institución donde labora?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	8	17,0	17,0
Casi siempre	10	21,3	38,3
Nunca	29	61,7	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 13

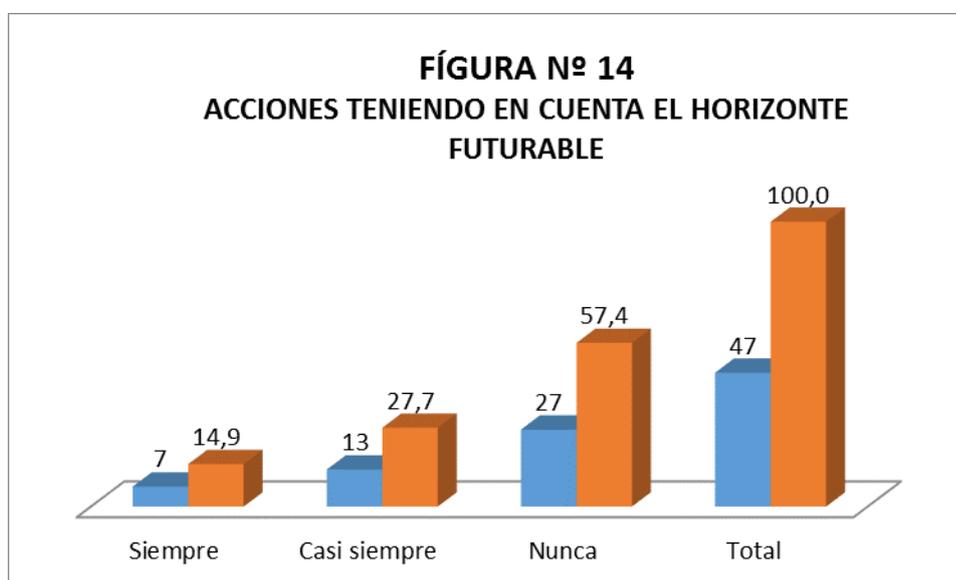
Interpretación

En la figura N° 13, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 61.7% sostiene que las metas obtenidas son diferentes de la realidad de la institución, un 21.3% sostiene que casi siempre hay similitudes entre las metas y la realidad, mientras un 17.0% sostiene que siempre coincide estos dos fenómenos en la institución donde labora.

Tabla N° 14

14. ¿Ha realizado acciones teniendo en consideración el horizonte futuro?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	7	14,9	14,9
Casi siempre	13	27,7	42,6
Nunca	27	57,4	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 14

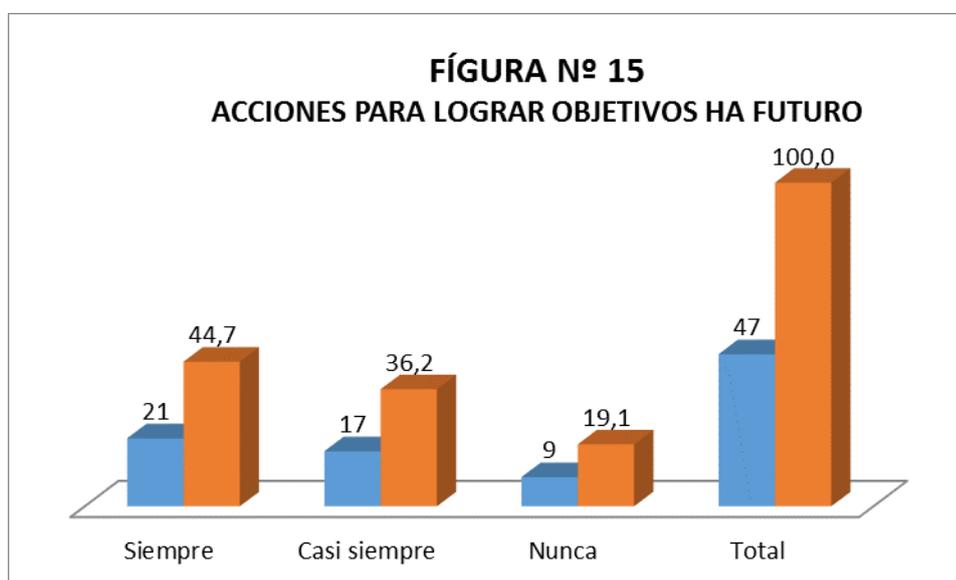
Interpretación

En la figura N° 14, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica nunca ha realizado acciones teniendo en consideración el horizonte futuro, un 27.4% casi siempre y solo un 14.9% conformado por 7 encuestados sostiene que siempre realiza acciones visionando el futuro. De los datos obtenidos podemos considerar que falta trabajar en la sensibilización de los docentes para que tengan mayor grado de proyección del horizonte universitario.

Tabla N° 15

15. ¿Ha programado usted acciones para lograr objetivos ha futuro?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	21	44,7	44,7
Casi siempre	17	36,2	80,9
Nunca	9	19,1	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 15

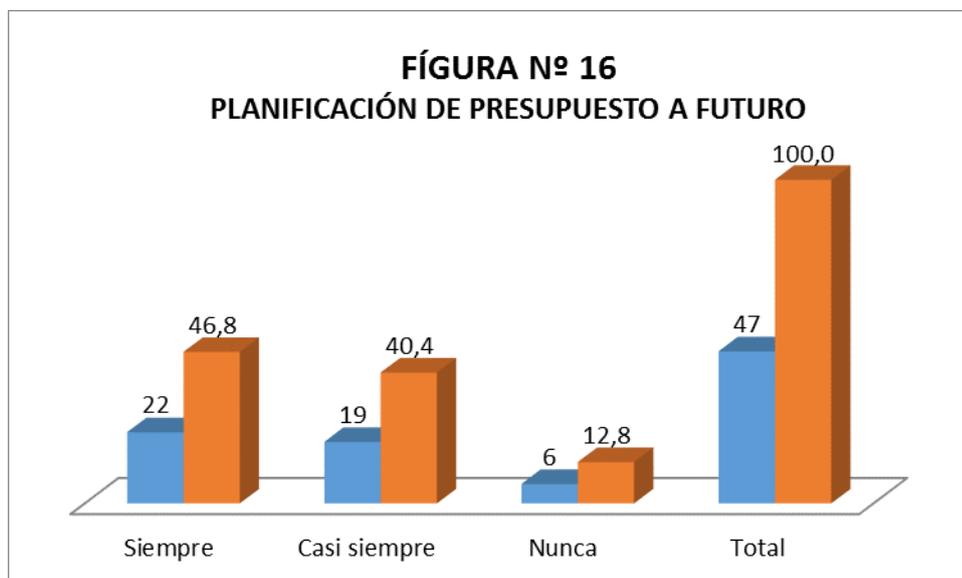
Interpretación

En la figura N° 15, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 44.7% sostiene que siempre programa acciones para conseguir objetivos a futuro, el 36.2 casi siempre y un 19.1 sostiene que aún no planifica acciones para lograr objetivos a futuro.

Tabla N° 16

16. ¿Planifica usted su presupuesto a futuro?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	22	46,8	46,8
Casi siempre	19	40,4	87,2
Nunca	6	12,8	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 16

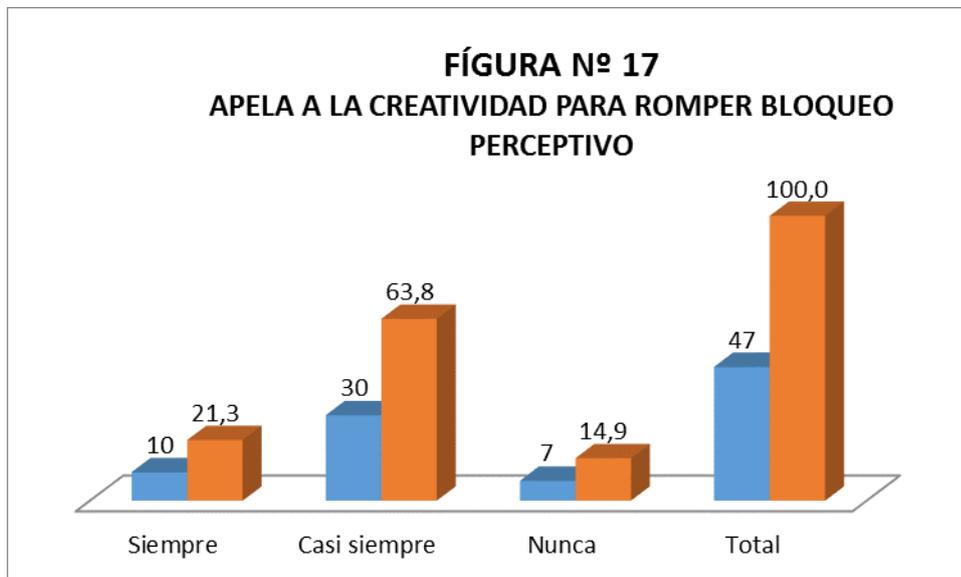
Interpretación

En la figura N° 16, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 46.8% sostiene que siempre los docentes planifican su presupuesto, el 40.4% casi siempre y un 12.8% no realiza esta planificación al futuro.

Tabla N° 17

17. ¿Apela a la creatividad para romper el bloqueo perceptivo?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	10	21,3	21,3
Casi siempre	30	63,8	85,1
Nunca	7	14,9	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 17

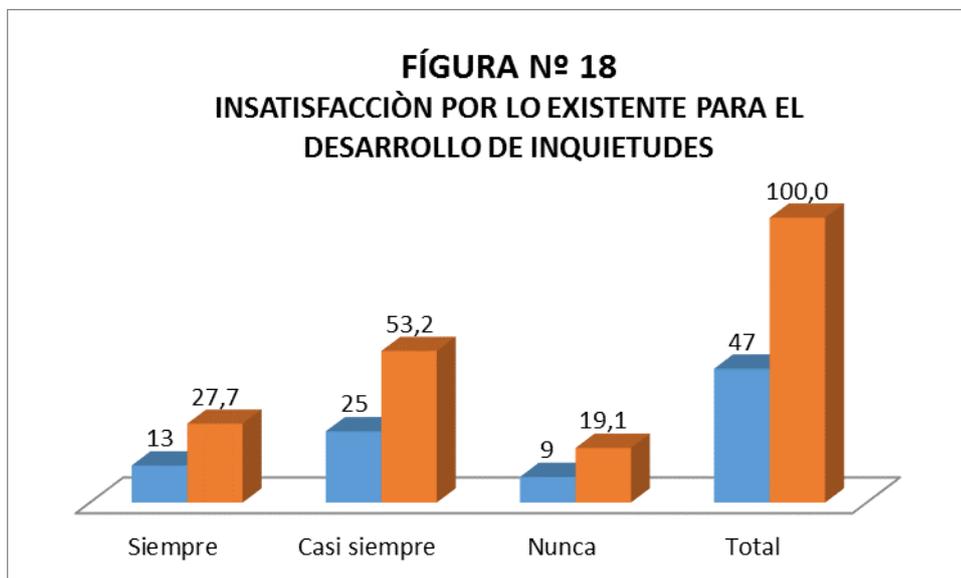
Interpretación

En la figura N° 1, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 63.8% sostiene que la casi siempre apela a su creatividad, el 21.3% siempre logra romper el bloqueo perceptivo y el 14.9% nunca ha desarrollado esta actividad.

Tabla N° 18

18. ¿Logra usted desarrollar insatisfacción por lo existente, para desarrollar inquietudes a lograr?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	13	27,7	27,7
Casi siempre	25	53,2	80,9
Nunca	9	19,1	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 18

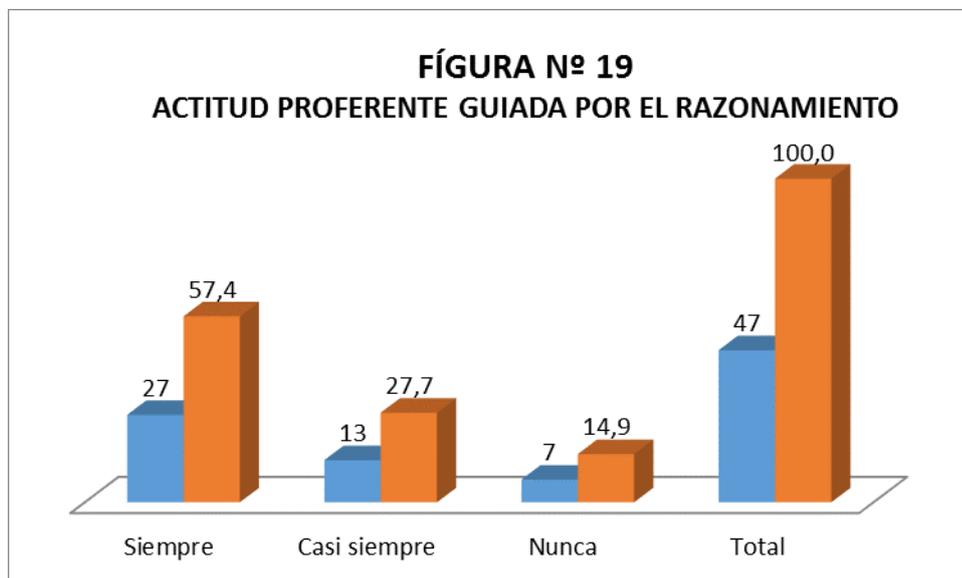
Interpretación

En la figura N° 18, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 53.2% sostiene que casi siempre se siente insatisfecho para despertar su inquietud de innovación, el 27.7 siempre y el 19.1 no logra desarrollar insatisfacción por lo existente.

Tabla N° 19

19. ¿Ha desarrollado usted una actitud proferente guiada por el razonamiento?			
Respuesta	Frecuencia	% Válido	% Acumulado
Siempre	27	57,4	57,4
Casi siempre	13	27,7	85,1
Nunca	7	14,9	100,0
Total	47	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Tabla N° 19

Interpretación

En la figura N° 19, se puede observar que de los 47 docentes de la Escuela Profesional de Administración, Universidad Alas Peruanas de Ica que representan el 100% del total de encuestados el 57.4% sostiene que siempre muestra una actitud proferente guiada por el razonamiento, un 27.7% casi siempre y el 14.9% nunca manifiesta esta actitud.

3.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.2.1 Hipótesis General:

H₀: La motivación no tendría influencia positiva sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

H_G: La motivación tendría influencia positiva sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

TABLA DE CONTINGENCIA N^o 01: HIPÓTESIS GENERAL

MOTIVACIÓN LABORAL	PROSPECTIVA DE LOS DOCENTES			
	siempre	casi siempre	nunca	Total
Siempre	13	8	2	23
Casi siempre	10	1	4	15
Nunca	2	6	1	9
Total	25	15	7	47

CHI CUADRADO CALCULADO DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Celda número	f _o	f _e	$\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$	$\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$
1	13	12,23	0,8	0,0
2	8	7,34	0,7	0,1
3	2	3,43	-1,4	0,6
4	10	7,98	2,0	0,5
5	1	4,79	-3,8	3,0
6	4	2,23	1,8	1,4
7	2	4,79	-2,8	1,6
8	6	2,87	3,1	3,4
9	1	1,34	-0,3	0,1
X²				10,72

$$X^2_c = 10.72 \quad (\text{valor de Chi cuadrado calculado})$$

$$G.L. = (F-1)(C-1) = (3-1)(3-1) = 4$$

$$G.L. = 4$$

$$\text{Nivel de significación } (\alpha) = 0,05$$

$$X^2_t = 9.49 \quad (\text{valor de Chi cuadrado teórico})$$

$$X^2_c > X^2_t$$

$$10.72 > 9.49$$

Decisión:

Para la validación de la hipótesis se contrastó el valor del Chi cuadrado calculado con el valor de X^2_t (Chi cuadrado teórico), considerando un nivel de significancia de 0,05% y 4 grados de libertad se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis planteada (H_G), por lo que se determina que ***la motivación tiene influencia sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela profesional de administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.***

3.2.2 Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica:

H_0 : La motivación laboral extrínseca no tendría influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela profesional de administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

H_1 : La motivación laboral extrínseca tendría influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela profesional de administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

TABLA DE CONTINGENCIA Nª 02: PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

MOTIVACIÓN LABORAL EXTRÍNSECA	PROSPECTIVA DE LOS DOCENTES			
	siempre	casi siempre	nunca	Total
Siempre	3	12	5	20
Casi siempre	10	2	4	16
Nunca	4	6	1	11
Total	17	20	10	47

CHI CUADRADO CALCULADO DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Celda número	f_o	f_e	$(f_o - f_e)^2$	$(f_o - f_e)^2 / f_e$
1	3	7,23	-4,2	2,5
2	12	8,51	3,5	1,4
3	5	4,26	0,7	0,1
4	10	5,79	4,2	3,1
5	2	6,81	-4,8	3,4
6	4	3,40	0,6	0,1
7	4	3,98	0,0	0,0
8	6	4,68	1,3	0,4
9	1	2,34	-1,3	0,8
X²				11,75

$$X^2_c = 11.75 \quad (\text{valor de Chi cuadrado calculado})$$

$$G.L. = (F-1)(C-1) = (3-1)(3-1) = 4$$

$$G.L. = 4$$

Nivel de significación (α) = 0,05

$$X^{2t} = 9.49 \quad (\text{valor de Chi cuadrado teórico})$$

$$X^2_c > X^{2t}$$

$$11.75 > 9.49$$

Decisión:

Para la validación de la hipótesis se contrastó el valor del Chi cuadrado calculado con el valor de χ^2_t (Chi cuadrado teórico), considerando un nivel de significancia de 0,05% y 4 grados de libertad se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis planteada (H_G), por lo que se determina que ***la motivación laboral extrínseca tiene influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.***

Segunda hipótesis específica:

H_0 : La motivación laboral intrínseca no tendría influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

H_2 : La motivación laboral intrínseca tendría influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

TABLA DE CONTINGENCIA N° 03: SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

MOTIVACIÓN LABORAL INTRÍNSECA	PROSPECTIVA DE LOS DOCENTES			
	siempre	casi siempre	nunca	Total
Siempre	8	11	4	23
Casi siempre	15	2	1	18
Nunca	2	3	1	6
Total	25	16	6	47

CHI CUADRADO CALCULADO DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Celda	f_o	f_e		
número			$(f_o - f_e)^2$	$(f_o - f_e)^2$
				f_e
1	8	12,23	-4,2	1,5
2	11	7,83	3,2	1,3
3	4	2,94	1,1	0,4
4	15	9,57	5,4	3,1
5	2	6,13	-4,1	2,8
6	1	2,30	-1,3	0,7
7	2	3,19	-1,2	0,4
8	3	2,04	1,0	0,4
9	1	0,77	0,2	0,1
X^2				10,69

$$X^2_c = 10.69 \quad (\text{valor de Chi cuadrado calculado})$$

$$G.L = (F-1) (C-1) = (3-1) (3-1) = 4$$

$$G.L. = 4$$

$$\text{Nivel de significación } (\alpha) = 0,05$$

$$X^{2t} = 9.49 \quad (\text{valor de Chi cuadrado teórico})$$

$$X^2_c > X^{2t}$$

$$10.69 > 9.49$$

Decisión:

Para la validación de la hipótesis se contrastó el valor del Chi cuadrado calculado con el valor de X^2_t (Chi cuadrado teórico), considerando un nivel de significancia de 0,05% y 4 grados de libertad se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis planteada (H_G), por lo que se determina que **la motivación laboral intrínseca tiene influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad "Alas Peruanas" – filial Ica, año 2014.**

Tercera hipótesis específica:

H₀: La motivación laboral trascendental no tendría influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

H₃: La motivación laboral trascendental tendría influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

TABLA DE CONTINGENCIA N^o 04: TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

MOTIVACIÓN LABORAL TRASCENDENTAL	PROSPECTIVA DE LOS DOCENTES			
	siempre	casi siempre	nunca	Total
Siempre	8	7	4	19
Casi siempre	19	2	1	22
Nunca	2	3	1	6
Total	29	12	6	47

CHI CUADRADO CALCULADO DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Celda número	f _o	f _e	$(f_o - f_e)^2$	$(f_o - f_e)^2$
				f _e
1	8	11,72	-3,7	1,2
2	7	4,85	2,1	1,0
3	4	2,43	1,6	1,0
4	19	13,57	5,4	2,2
5	2	5,62	-3,6	2,3
6	1	2,81	-1,8	1,2
7	2	3,70	-1,7	0,8
8	3	1,53	1,5	1,4
9	1	0,77	0,2	0,1
			X²	11,08

$$X^2_c = 11.08 \quad (\text{valor de Chi cuadrado calculado})$$

$$G.L. = (F-1)(C-1) = (3-1)(3-1) = 4$$

$$G.L. = 4$$

$$\text{Nivel de significación } (\alpha) = 0,05$$

$$X^2_t = 9.49 \quad (\text{valor de Chi cuadrado teórico})$$

$$X^2_c > X^2_t$$

$$11.08 > 9.49$$

Decisión:

Para la validación de la hipótesis se contrastó el valor del Chi cuadrado calculado con el valor de X^2_t (Chi cuadrado teórico), considerando un nivel de significancia de 0,05% y 4 grados de libertad se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis planteada (H_G), por lo que se determina que ***la motivación laboral trascendental tiene influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.***

3.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de esta investigación comprueban las hipótesis propuestas, se afirma que existiría una relación entre la motivación laboral y la prospectiva de los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Alas Peruanas de Ica. Se coincide con García (2012) quien sostiene que el trabajador aspira a obtener de su trabajo unos beneficios económicos y extra salariales y una vez obtenidos, esa posición pasa de ser la deseada a la posición habitual, por lo que el trabajador continuamente deseará que su trabajo le aporte continuamente nuevos beneficios, ya sean económicos y/o beneficios extra salariales. Asimismo se considera lo sostenido Huamaní (2005), quien concluyó que la motivación depende que las personas tengan objetivos claros, desarrollen la automotivación, y que los jefes retribuyan sus esfuerzos con recompensas justas y oportunas, que los gerentes faciliten o crean los medios y condiciones favorables para que pueda desarrollarse favorablemente la motivación y no la dificulten, para que se pueda lograr el cumplimiento de objetivos personales y empresariales.

Así como también se aprueba la primera hipótesis, existiría una relación significativa entre la motivación laboral extrínseca y la prospectiva de los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Alas Peruanas de Ica. Consideramos lo sostenido por Jaén (2010), quien propone que la realidad cotidiana parece mostrar un perfil diferente, más negativo desde el punto de vista de los recursos humanos en las organizaciones; en general, a pesar de su potencial para satisfacer otros roles y necesidades vitales como la identidad personal, autoestima, interacciones sociales (Harpaz & Fu, 2002), el trabajo es considerado como una obligación y/o una necesidad para la casi totalidad de las personas en edad de trabajar; en la mayoría de las ocasiones, los puestos y lugares de trabajo han sido pensados y diseñados basándose exclusivamente en criterios de reducción de costes y beneficios para la

organización, sin tener en cuenta las necesidades o repercusiones que ello pueda tener sobre los empleados.

.

En relación a la segunda hipótesis se afirma que existiría relación significativa entre la motivación laboral intrínseca y la prospectiva de los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Alas Peruanas de Ica.

De la misma manera se aprueba la tercera hipótesis, existiría una relación significativa entre la motivación laboral trascendental y la prospectiva de los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Alas Peruanas de Ica.

En tal sentido se acepta lo planteado por Segura y Pons (2005), quien concluye que el ambiente, el trato y las condiciones que afectan a nuestra carrera profesional, el reconocimiento en el trabajo y nuestro desempeño en la organización, afectan a nuestra voluntad y motivación.

3.4 CONCLUSIONES

Teniendo en consideración los datos obtenidos producto de la investigación, se procede a presentar las conclusiones que constituyen el aporte más significativo del estudio.

PRIMERA:

En cuanto al primer objetivo, se determinó la relación significativa que existe entre la motivación laboral sobre la perspectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014, concluyendo que los docentes cuando reciben algún incentivo laboral se sienten más motivados para el desarrollo de sus actividades académicas.

SEGUNDA:

En relación al segundo objetivo, se estableció la relación que existe entre la motivación extrínseca y la perspectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014, concluyendo que el ambiente de trabajo, la infraestructura, las bonificaciones, gratificaciones, el clima laboral, etc. son factores externos que hacen que los docentes se encuentren motivados en beneficio de la institución.

TERCERA:

El tercer objetivo establece la relación que existe entre la motivación laboral intrínseca del individuo sobre la perspectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014. Se deduce que los docentes se sienten motivados con su trabajo, a pesar de que en algunas veces la Institución no reconoce su desempeño laboral prospectivo.

CUARTA:

Se estableció la relación que existe entre la motivación laboral trascendental del individuo sobre la perspectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.

3.5 RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Las autoridades de la universidad Alas Peruanas de Ica, debe considerar el presente estudio de motivación laboral como instrumento de reflexión sobre los aspectos y resultados que indican carencias, de esa manera hacer énfasis en el análisis de sus causas, dirigiendo su acción hacia el compromiso de actuación acorde con el interés docente, reconociendo su labor y su valor, buscando siempre el beneficio de la institución y la excelencia educativa.

SEGUNDA:

Adoptar un estilo gerencial abierto al pensamiento creador, dinámico, flexible y productivo, que permita transitar más hacia el futuro, mediante la participación activa e integración inteligente del ser humano.

TERCERA:

Priorizar que se logre una verdadera interrelación entre la finalidad organizacional. Las grupales e individuales, lográndose con esto la verdadera integración docente - Institución universitaria.

CUARTA:

Implementar cursos y talleres sobre comunicación, efectiva autoestima, liderazgo, motivación; estos dirigidos al personal docente.

3.4 FUENTES DE INFORMACIÓN

Bedodo V. y Giglio C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica*. Universidad de Chile.

Boada I., Grau J., De Diego R. y Agullo T. (2004). *El Burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y la motivación laboral*. Universitat Rovira i Virgili, Universidad de Valladolid y Universidad de Oviedo.

Segura C., Pons O. (2005). *La Motivación: Factor clave en el rendimiento de las personas y en el resultado de las organizaciones*. Universidad Politécnica de Cataluña

Ganga F., Vera J. y Araya J. (2009). *Diagnóstico y prospectiva de la administración de recursos humanos*. Gaceta laboral, vol. 15, núm.3. Universidad de Zulia. Maracaibo, Venezuela.

García V. (2012). *La motivación laboral. Tesis de grado en relaciones laborales y recursos humanos de la Universidad de Valladolid*.

Hackman J. (1975). *Development of the Job Diagnostic Survey*. Journal of applied psychology vol 60, núm. 2. University of Illinois at Urbana-Champaign

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw- Hill. (1999)

Hernández F. y Peña I. (2008). *Efectividad de la estrategia de recursos humanos: Modelo integrador de la teoría de recursos y capacidades y la teoría del comportamiento en las entidades financieras de la economía social*. Revista de Estudios Cooperativos, núm. 94. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Madrid, España.

- Hernández Sampieri (2006). México “*Metodología de la Investigación*”, Editorial Mc GRAW-Hill.
- Huamaní L. (2005). *Influencia de los factores de motivación en el desempeño laboral*. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Nacional del Altiplano, Perú.
- Jaen M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Universidad Complutense de Madrid.
- Luke G. (1996). *La prospectiva en Francia: planeamiento del sector pesquero*. IX Congreso Nacional de prospectiva y estudios del futuro, prospecta Perú 2011.
- Martin B. (1995). *Prospectiva estratégica*. Instituto de Prospectiva estratégica. España.
- Maslow, Abraham H. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos, S.A. 3º ed. Universidad de Salamanca.
- Merello A. (1973). *Prospectiva teórica y práctica*, Guadalupe, Buenos Aires, p.19
- Naranjo M. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica.
- Sierra J. (1992). *Prospectiva Estratégica*. Universidad de la Guajira. Medellín, Colombia.

Skinner, Burrhus Frederic, and Rubén Ardila. (1977). *Sobre el conductismo*. Fontanella. Editorial Planeta-De Agostini,S.A. Aribau, Barcelona.

Thomas K. (2000). *Motivación intrínseca y su compromiso con la edificación de energía*. Universidad de California. San Francisco.

3.5 ANEXOS

3.5.1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

3.5.2 ENCUESTA – CUESTIONARIO

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA SOBRE LA PROSPECTIVA DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN, UNIVERSIDAD “ALAS PERUANAS” FILIAL ICA, AÑO 2014.				
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la motivación laboral influye sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014?	OBJETIVO GENERAL Determinar el grado de influencia de la motivación laboral sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.	HIPÓTESIS GENERAL La motivación tendría influencia positiva sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014	X: MOTIVACIÓN LABORAL	X ₁ = Motivación Extrínseca X ₂ = Motivación Intrínseca X ₃ = Motivación Trascendente
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICOS		
¿En qué nivel influye la motivación laboral extrínseca sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014?	Establecer el nivel de influencia entre la motivación laboral extrínseca y la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.	La motivación laboral extrínseca tendría influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.	Y: PROSPECTIVA DE LOS RECURSOS HUMANOS	Y ₁ : Metodología prospectiva Y ₂ : Actitud prospectiva
¿En qué nivel influye la motivación laboral intrínseca del individuo sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014?	Establecer el nivel de influencia entre la motivación intrínseca y la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.	La motivación laboral intrínseca tendría influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.		
¿En qué nivel influye la motivación laboral trascendental sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014?	Establecer el nivel de influencia entre la motivación laboral trascendental del individuo sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.	La motivación laboral trascendental tendría influencia significativa sobre la prospectiva de los docentes en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” – filial Ica, año 2014.		

ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado Docente: Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre la Motivación Laboral.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según Ud. corresponde.

Calificación:

Nunca	Casi siempre	Siempre
1	2	3

Nº	Dimensiones e indicadores			
		1	2	3
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA			
01	¿Considera usted importante que se le otorgue beneficios al personal docente para mejorar a futuro la motivación de los mismos?			
02	¿En qué nivel considera que debe asumir su compromiso para el trabajo si recibe algún tipo de incentivo?			
03	¿Con respecto a la gratificación, cree usted que es necesario para que los trabajadores se sientan identificados con su labor en apoyo a la actividad académica?			
04	¿Cree usted necesario reconocer a los trabajadores después de haber realizado bien su trabajo?			
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA			
05	¿La sensación de éxito traerá satisfacción a los trabajadores y conllevará a la prospectiva de los docentes?			
06	¿En qué nivel asume compromiso para su crecimiento personal?			
07	¿En el futuro será necesario contar con personal con capacidades de autorrealización frente a situaciones laborales?			
08	¿Fomentar habilidades y destrezas ayudará a que el personal sea competente?			
	MOTIVACIÓN TRASCENDENTE			
09	¿Debe mantenerse el interés del equipo humano en la realización de labores?			
10	¿En qué nivel asume sentimiento de pertenencia frente a trabajos de			

	sus colegas?			
11	¿Considera usted importante fomentar la solidaridad entre compañeros de trabajo?			
12	¿Cree usted que el trabajo entre pares es beneficioso para la Institución donde labora?			

ENCUESTA SOBRE PROSPECTIVA DE LOS DOCENTES

Estimado Docente: Agradecemos su gentil participación en la presente investigación, para obtener información sobre la prospectiva de los docentes.

El cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

Instrucciones:

En las siguientes proposiciones marque con una "X" en el valor del casillero que según Ud. corresponde.

Calificación:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Nº	Dimensiones e indicadores			
		1	2	3
	METODOLOGÍA PROSPECTIVA			
01	¿Ha comparado las metas que obtiene con la realidad de la Institución donde labora?			
02	¿Ha realizado acciones teniendo en consideración el horizonte futuro?			
03	¿Ha programado usted acciones para lograr objetivos ha futuro?			
04	¿Planifica usted su presupuesto a futuro?			
	ACTITUD PROSPECTIVA			
05	¿Apela a la creatividad para romper el bloqueo perceptivo?			
06	¿Logra usted desarrollar insatisfacción por lo existente, para desarrollar inquietudes a lograr?			
07	¿Ha desarrollado usted una actitud proferente guiada por el razonamiento?			